

Kontribusi Motivasi Karyawan Produksi terhadap Pencapaian Target Produksi di PT. Plasma Kreasi Bersih

Riska Wulandari

STIE Mahardhika, Surabaya, Indonesia

*Corresponding Author: 22210399@stiemahardhika.ac.id

Article History:

Received 2025-06-11

Accepted 2025-07-28

Keywords:

Work motivation, production employees, production targets, performance, PT Plasma Kreasi Bersih

Kata Kunci:

Motivasi kerja, karyawan produksi, target produksi, kinerja, PT Plasma Kreasi Bersih

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of work motivation of production employees on achieving production targets at PT Plasma Kreasi Bersih. Work motivation is considered an important factor that influences productivity and reflects organizational culture. The study used a qualitative descriptive method through observation, interviews with related parties, and analysis of supporting documents. The results showed that intrinsic motivation (responsibility, satisfaction, loyalty) and extrinsic (rewards, compensation, career opportunities) contribute positively to productivity. The main supporting factors include a fair incentive system, a conducive work environment, and leadership that is able to motivate and appreciate employees, so that a harmonious and results-oriented work atmosphere is created.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh motivasi kerja karyawan produksi terhadap pencapaian target produksi di PT Plasma Kreasi Bersih. Motivasi kerja dinilai sebagai faktor penting yang memengaruhi produktivitas dan mencerminkan budaya organisasi. Penelitian menggunakan metode deskriptif kualitatif melalui observasi, wawancara dengan pihak terkait, dan analisis dokumen pendukung. Hasilnya menunjukkan bahwa motivasi intrinsik (tanggung jawab, kepuasan, loyalitas) dan ekstrinsik (penghargaan, kompensasi, peluang karier) berkontribusi positif terhadap produktivitas. Faktor-faktor pendukung utama meliputi sistem insentif yang adil, lingkungan kerja yang kondusif, serta kepemimpinan yang mampu memotivasi dan menghargai karyawan, sehingga tercipta suasana kerja yang harmonis dan berorientasi pada hasil.

PENDAHULUAN

Industri manufaktur modern menghadapi tantangan kompleks dalam mempertahankan produktivitas optimal, terutama di era persaingan global yang menuntut efisiensi operasional dan inovasi berkelanjutan. Dalam konteks ini, motivasi kerja karyawan menjadi faktor determinan yang menentukan keberhasilan pencapaian target produksi. PT. Plasma Kreasi Bersih, sebagai entitas bisnis yang berfokus pada produksi furniture dan perabotan dari bahan plastik daur ulang, menghadapi tantangan serupa dalam mempertahankan produktivitas divisi produksinya. Produk-produk yang dihasilkan memiliki nilai tambah dan ramah lingkungan (eco-friendly), mencakup aksesoris, perlengkapan rumah tangga, elemen dekoratif, hingga perlengkapan untuk kafe, restoran, serta interior seperti meja dan kursi (Poláková et al., 2023). Keberhasilan perusahaan dalam mencapai target produksi sangat bergantung pada kinerja karyawan produksi yang termotivasi dan produktif.

Motivasi kerja dalam konteks industri manufaktur memiliki kompleksitas tersendiri karena melibatkan faktor intrinsik dan ekstrinsik yang saling berinteraksi. Penelitian terdahulu menunjukkan

bahwa motivasi kerja berfungsi sebagai penggerak utama dalam menentukan seberapa maksimal seorang karyawan dapat memanfaatkan potensinya, terutama dalam lingkungan kerja yang menuntut ketahanan fisik, fokus tinggi, serta kerja sama tim yang solid (Olabi et al., 2023). Dalam divisi produksi, motivasi berperan krusial karena berkaitan langsung dengan ketepatan waktu, ketelitian, dan mutu hasil produksi yang menjadi tolok ukur utama keberhasilan (Harahap, 2023). Karyawan yang memiliki tingkat motivasi tinggi umumnya menunjukkan loyalitas tinggi terhadap pekerjaan, bekerja lebih efisien, produktif, dan fokus dalam mencapai hasil yang diharapkan perusahaan.

Meskipun pentingnya motivasi kerja telah diakui secara luas, masih terdapat kesenjangan dalam pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor motivasional spesifik mempengaruhi pencapaian target produksi di industri manufaktur berbasis daur ulang. Studi sebelumnya lebih banyak fokus pada aspek teoritis motivasi kerja tanpa mengeksplorasi implementasi praktisnya dalam konteks operasional spesifik. Selain itu, penelitian tentang motivasi kerja di industri manufaktur ramah lingkungan masih terbatas, padahal karakteristik pekerjaan dan tuntutan kualitas dalam industri ini memiliki keunikan tersendiri. Rendahnya motivasi dapat menyebabkan penurunan kualitas maupun kuantitas hasil kerja, meningkatnya risiko kesalahan atau kecacatan produk, serta berpotensi menghambat pencapaian target produksi secara keseluruhan (Andreas, 2022).

Tinjauan literatur menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat dipahami melalui berbagai perspektif teoritis. Teori hierarki kebutuhan dari Maslow menjelaskan bahwa motivasi seseorang akan meningkat jika kebutuhan dasarnya terpenuhi, mulai dari aspek keamanan, penghargaan, hingga aktualisasi diri (Yong et al., 2020). Sementara itu, teori dua faktor Herzberg mengidentifikasi faktor motivator dan faktor hygiene yang bersama-sama menentukan kepuasan kerja serta dorongan untuk bekerja secara optimal (Agyekum et al., 2023) (Daumiller et al., 2021). Penelitian kontemporer juga menekankan pentingnya memahami interaksi antara motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam konteks pencapaian target produksi (Widyatmoko et al., 2022).

Penelitian ini memiliki justifikasi yang kuat karena mampu memberikan kontribusi praktis bagi manajemen PT. Plasma Kreasi Bersih dalam menyusun strategi peningkatan motivasi kerja yang lebih terarah dan tepat sasaran. Selain itu, penelitian ini juga berkontribusi pada pengembangan literatur tentang motivasi kerja dalam konteks industri manufaktur berkelanjutan, yang masih memerlukan eksplorasi lebih mendalam. Pemahaman yang komprehensif mengenai hubungan antara motivasi dan pencapaian target dapat menjadi landasan bagi perusahaan untuk menyusun kebijakan manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif, efektif, dan efisien (Werdhiastutie et al., 2020).

Berdasarkan identifikasi permasalahan tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam pengaruh motivasi kerja karyawan produksi terhadap pencapaian target produksi di PT. Plasma Kreasi Bersih. Kajian ini melibatkan berbagai aspek motivasional, mulai dari pemberian insentif, kualitas lingkungan kerja, beban kerja yang dihadapi, hingga gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan. Signifikansi penelitian ini terletak pada kemampuannya untuk memberikan pemahaman teoretis dan praktis tentang optimalisasi motivasi kerja dalam konteks industri manufaktur ramah lingkungan, serta menyediakan rekomendasi strategis bagi manajemen untuk meningkatkan produktivitas melalui pendekatan yang berorientasi pada sumber daya manusia (Li et al., 2020).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus untuk mengeksplorasi secara mendalam pengaruh motivasi kerja karyawan produksi terhadap pencapaian target produksi di PT Plasma Kreasi Bersih. Pemilihan desain kualitatif didasarkan pada kebutuhan untuk memahami fenomena motivasi kerja dalam konteks natural dan kompleks, yang memungkinkan peneliti menggali makna

subjektif dari pengalaman karyawan serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja secara komprehensif. Pendekatan studi kasus dipilih karena memungkinkan penelitian mendalam pada satu organisasi dengan karakteristik unik sebagai perusahaan manufaktur berbasis daur ulang.

Subjek penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria tertentu untuk memastikan relevansi dan kualitas data. Populasi penelitian meliputi seluruh karyawan divisi produksi PT Plasma Kreasi Bersih yang berjumlah 45 orang. Sampel penelitian terdiri dari 8 informan yang dipilih berdasarkan kriteria: karyawan produksi dengan masa kerja minimal 1 tahun, memiliki pengalaman langsung dalam pencapaian target produksi, dan bersedia berpartisipasi dalam penelitian. Komposisi sampel meliputi 5 karyawan produksi dari berbagai shift kerja, 2 supervisor produksi, dan 1 manajer produksi. Pemilihan informan yang beragam bertujuan untuk memperoleh perspektif yang komprehensif tentang motivasi kerja dari berbagai level organisasi.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah pedoman wawancara semi-terstruktur yang dikembangkan berdasarkan teori motivasi Maslow dan Herzberg, serta observasi terstruktur untuk mengamati perilaku kerja karyawan. Pedoman wawancara mencakup dimensi motivasi intrinsik (kepuasan kerja, pengakuan, tanggung jawab), motivasi ekstrinsik (kompensasi, kondisi kerja, kebijakan perusahaan), dan pencapaian target produksi. Validitas instrumen dijamin melalui expert judgment dari akademisi dan praktisi manajemen sumber daya manusia, sedangkan reliabilitas diuji melalui pilot study dengan 3 karyawan di luar sampel penelitian.

Prosedur pengumpulan data dilakukan dalam tiga tahap. Tahap pertama adalah observasi partisipatif selama 2 minggu untuk memahami konteks kerja dan mengidentifikasi pola perilaku karyawan. Tahap kedua adalah wawancara mendalam dengan durasi 45-60 menit per informan yang dilakukan di tempat kerja pada waktu istirahat untuk menjaga kealamian respons. Tahap ketiga adalah analisis dokumen perusahaan terkait data produksi, absensi, dan evaluasi kinerja untuk triangulasi data. Seluruh wawancara direkam dengan persetujuan informan dan ditranskrip verbatim untuk analisis.

Metode analisis data menggunakan analisis tematik dengan pendekatan induktif melalui enam tahap: familiarisasi dengan data, pembentukan kode awal, pencarian tema, review tema, pendefinisian tema, dan penulisan laporan. Proses coding dilakukan secara manual dan diverifikasi menggunakan member checking dengan informan untuk memastikan akurasi interpretasi. Triangulasi data dilakukan dengan membandingkan hasil wawancara, observasi, dan analisis dokumen. Validitas dan reliabilitas penelitian dijamin melalui prolonged engagement, persistent observation, dan peer debriefing dengan peneliti lain yang berpengalaman dalam penelitian kualitatif organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Berdasarkan analisis data yang diperoleh melalui wawancara mendalam, observasi partisipatif, dan analisis dokumen, penelitian ini mengidentifikasi tiga tema utama terkait pengaruh motivasi kerja terhadap pencapaian target produksi di PT Plasma Kreasi Bersih.

Motivasi Intrinsik sebagai Pendorong Utama Produktivitas

Seluruh informan (8/8) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik menjadi faktor dominan dalam mendorong kinerja produksi. Karyawan mengekspresikan rasa bangga terhadap hasil kerja mereka, sebagaimana diungkapkan oleh Informan 3: "Ketika produksi saya bagus, saya merasa bangga, seperti ada pencapaian pribadi." Observasi menunjukkan bahwa karyawan dengan motivasi intrinsik tinggi menampilkan perilaku kerja yang lebih fokus, inisiatif dalam mengatasi masalah produksi, dan tanggung jawab yang tinggi terhadap kualitas output. Data produksi bulanan menunjukkan bahwa tim dengan

tingkat kepuasan kerja tinggi mampu mencapai rata-rata 108% dari target yang ditetapkan, dibandingkan dengan tim dengan kepuasan rendah yang hanya mencapai 87%.

Analisis lebih lanjut mengungkap tiga dimensi motivasi intrinsik yang signifikan: kebanggaan terhadap kontribusi pada produk ramah lingkungan (7/8 informan), kepuasan dalam menguasai keterampilan teknis produksi (6/8 informan), dan rasa memiliki terhadap pencapaian tim (8/8 informan). Observasi juga menunjukkan bahwa karyawan dengan motivasi intrinsik tinggi cenderung memiliki tingkat absensi yang lebih rendah (rata-rata 2,3% per bulan) dibandingkan dengan rata-rata divisi produksi (4,1%).

Peran Motivasi Ekstrinsik dalam Mempertahankan Konsistensi Kinerja

Motivasi ekstrinsik, khususnya sistem kompensasi dan penghargaan, terbukti berperan penting dalam mempertahankan konsistensi pencapaian target. Informan 5 menyatakan: "Saya termotivasi karena ada bonus jika hasilnya bagus." Analisis dokumen menunjukkan bahwa implementasi sistem bonus produksi pada kuartal kedua 2024 menghasilkan peningkatan rata-rata pencapaian target dari 95% menjadi 104%.

Tiga faktor ekstrinsik yang paling berpengaruh adalah: sistem insentif yang transparan dan adil (8/8 informan), kondisi lingkungan kerja yang memadai (7/8 informan), dan kejelasan prosedur operasional (6/8 informan). Observasi mengonfirmasi bahwa pengumuman pencapaian target harian dan pemberian apresiasi verbal dari supervisor meningkatkan semangat kerja tim secara keseluruhan. Data menunjukkan bahwa dalam periode implementasi program penghargaan, tingkat turnover karyawan produksi menurun dari 12% menjadi 7% per tahun.

Gaya Kepemimpinan Partisipatif sebagai Katalisator Motivasi

Gaya kepemimpinan yang diterapkan supervisor dan manajer produksi menunjukkan karakteristik partisipatif yang mendukung motivasi karyawan. Informan 7 mengungkapkan: "Atasan saya selalu mendengar masukan kami dan melibatkan kami dalam mengambil keputusan kecil terkait proses produksi." Observasi menunjukkan bahwa supervisor secara rutin melakukan komunikasi dua arah dengan karyawan, memberikan feedback konstruktif, dan melibatkan karyawan dalam penyelesaian masalah produksi.

Analisis interaksi kepemimpinan mengidentifikasi empat praktik utama: komunikasi terbuka dan reguler (8/8 observasi), pemberian feedback yang konstruktif (7/8 observasi), pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan operasional (6/8 observasi), dan dukungan pengembangan keterampilan (5/8 observasi). Data produksi menunjukkan bahwa tim yang dipimpin oleh supervisor dengan gaya partisipatif mencapai target produksi 112% dalam bulan terakhir, dibandingkan dengan rata-rata perusahaan 98%.

Pembahasan

Temuan penelitian ini memberikan konfirmasi empiris terhadap teori-teori motivasi yang telah dikembangkan sebelumnya, sekaligus mengungkap dinamika spesifik dalam konteks industri manufaktur ramah lingkungan. Dominasi motivasi intrinsik yang ditemukan dalam penelitian ini sejalan dengan teori hierarki kebutuhan Maslow, khususnya pada level aktualisasi diri (Yong et al., 2020). Karyawan PT Plasma Kreasi Bersih menunjukkan bahwa ketika kebutuhan dasar telah terpenuhi, mereka termotivasi oleh pencapaian personal dan kontribusi terhadap misi perusahaan yang ramah lingkungan. Hal ini memperkuat argumen bahwa motivasi intrinsik menjadi faktor kunci dalam pekerjaan yang memiliki makna sosial dan lingkungan.

Peran motivasi ekstrinsik dalam penelitian ini mendukung teori dua faktor Herzberg, dimana faktor hygiene seperti kompensasi dan kondisi kerja berfungsi mencegah ketidakpuasan, sementara faktor motivator seperti pengakuan mendorong kinerja optimal (Agyekum et al., 2023) (Daumiller et al., 2021).

Temuan bahwa sistem insentif transparan meningkatkan pencapaian target dari 95% menjadi 104% mengonfirmasi proposisi teori ekspektansi bahwa karyawan akan termotivasi ketika mereka yakin usaha mereka akan menghasilkan performa baik dan dibalas dengan penghargaan yang bernilai. Ini juga sejalan dengan penelitian (Andreas, 2022) yang menekankan pentingnya kejelasan hubungan antara kinerja dan reward dalam mencegah demotivasi.

Temuan tentang efektivitas gaya kepemimpinan partisipatif resonan dengan literatur kontemporer tentang pentingnya kepemimpinan emosional dalam membangun motivasi karyawan. Praktik komunikasi terbuka dan pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan operasional menciptakan sense of ownership yang berkontribusi pada peningkatan produktivitas hingga 112%. Hal ini mendukung argumen bahwa kepemimpinan yang mampu membangun hubungan emosional positif akan menciptakan iklim kerja yang mendukung dan produktif, sebagaimana dikemukakan dalam teori kepemimpinan transformasional.

Kontribusi unik penelitian ini terletak pada identifikasi interaksi sinergis antara motivasi intrinsik, ekstrinsik, dan gaya kepemimpinan dalam konteks industri manufaktur berkelanjutan. Temuan bahwa kebanggaan terhadap produk ramah lingkungan menjadi sumber motivasi intrinsik yang kuat menambah dimensi baru dalam literatur motivasi kerja. Ini mengindikasikan bahwa perusahaan dengan misi keberlanjutan memiliki keunggulan dalam memotivasi karyawan melalui purpose-driven work, yang sejalan dengan tren penelitian tentang meaningful work dalam organisasi modern.

Implikasi praktis dari temuan ini menunjukkan bahwa strategi peningkatan motivasi harus bersifat holistik, mengintegrasikan aspek intrinsik melalui penguatan makna pekerjaan, aspek ekstrinsik melalui sistem reward yang adil, dan aspek relasional melalui kepemimpinan yang suportif. Pendekatan ini tidak hanya relevan untuk PT Plasma Kreasi Bersih, tetapi juga untuk industri manufaktur berkelanjutan secara umum yang menghadapi tantangan serupa dalam mempertahankan produktivitas sambil menjalankan misi keberlanjutan (Widyatmoko et al., 2022) (Olabi et al., 2023).

KESIMPULAN

Penelitian ini berhasil mengidentifikasi bahwa motivasi kerja karyawan produksi memiliki pengaruh signifikan terhadap pencapaian target produksi di PT Plasma Kreasi Bersih melalui tiga mekanisme utama. Pertama, motivasi intrinsik yang didorong oleh kebanggaan terhadap kontribusi produk ramah lingkungan, kepuasan penguasaan keterampilan, dan rasa memiliki terhadap pencapaian tim terbukti menjadi faktor dominan dengan tim termotivasi mencapai 108% target dibandingkan 87% pada tim dengan motivasi rendah. Kedua, motivasi ekstrinsik melalui sistem insentif transparan dan kondisi kerja yang memadai berperan dalam mempertahankan konsistensi kinerja, terbukti dari peningkatan pencapaian target dari 95% menjadi 104% dan penurunan turnover dari 12% menjadi 7%. Ketiga, gaya kepemimpinan partisipatif yang mengutamakan komunikasi terbuka dan pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan operasional mampu mengoptimalkan motivasi hingga mencapai 112% target produksi.

Kontribusi penelitian ini terhadap bidang ilmu manajemen sumber daya manusia terletak pada pengembangan pemahaman tentang dinamika motivasi dalam konteks industri manufaktur berkelanjutan. Penelitian ini memperluas teori motivasi dengan mengintegrasikan dimensi purpose-driven work sebagai sumber motivasi intrinsik yang unik dalam perusahaan bermisi keberlanjutan. Temuan tentang efektivitas pendekatan holistik yang mensinergikan motivasi intrinsik, ekstrinsik, dan kepemimpinan partisipatif memberikan framework baru untuk optimalisasi produktivitas dalam industri ramah lingkungan.

Implikasi praktis menunjukkan bahwa manajemen perlu mengadopsi strategi motivasi yang komprehensif dengan memperkuat makna pekerjaan melalui penekanan misi keberlanjutan, mengimplementasikan sistem reward yang adil dan transparan, serta mengembangkan kapasitas kepemimpinan partisipatif di level supervisor. Bagi industri manufaktur berkelanjutan secara umum, temuan ini memberikan panduan strategis untuk menciptakan keunggulan kompetitif melalui workforce yang termotivasi dan produktif, sekaligus membuktikan bahwa pendekatan humanis dalam manajemen dapat sejalan dengan pencapaian target operasional yang optimal.

REFERENSI

- Ababneh, O. M. A. (2021). How do green HRM practices affect employees' green behaviors? The role of employee engagement and personality attributes. *Journal of Environmental Planning and Management*, 64(7), 1204–1226.
- Agyekum, A. K., Fugar, F. D. K., Agyekum, K., Akomea-Frimpong, I., & Pittri, H. (2023). Barriers to stakeholder engagement in sustainable procurement of public works. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 30(9), 3840–3857.
- Ali, B. J., & Anwar, G. (2021). An empirical study of employees' motivation and its influence job satisfaction. Ali, BJ, & Anwar, G.(2021). An Empirical Study of Employees' Motivation and Its Influence Job Satisfaction. *International Journal of Engineering, Business and Management*, 5(2), 21–30.
- Amjad, F., Abbas, W., Zia-Ur-Rehman, M., Baig, S. A., Hashim, M., Khan, A., & Rehman, H.-. (2021). Effect of green human resource management practices on organizational sustainability: the mediating role of environmental and employee performance. *Environmental Science and Pollution Research*, 28, 28191–28206.
- Amrutha, V. N., & Geetha, S. N. (2020). A systematic review on green human resource management: Implications for social sustainability. *Journal of Cleaner Production*, 247, 119131.
- Andreas, D. (2022). Employee performance: The effect of motivation and job satisfaction. *PRODUKTIF: Jurnal Kepegawaian Dan Organisasi*, 1(1), 28–35.
- Bahmani-OSKooee, M., & Feinberg, B. (2022). THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION WITH INCENTIVES AS AN INTERVENING VARIABLE (Case Study On Medical Doctor And Nurses In Wisconsin City Area). *MEDALION JOURNAL: Medical Research, Nursing, Health and Midwife Participation*, 3(4), 149–154.
- Begum, S., Ashfaq, M., Xia, E., & Awan, U. (2022). Does green transformational leadership lead to green innovation? The role of green thinking and creative process engagement. *Business Strategy and the Environment*, 31(1), 580–597.
- Daumiller, M., Rinas, R., Hein, J., Janke, S., Dickhäuser, O., & Dresel, M. (2021). Shifting from face-to-face to online teaching during COVID-19: The role of university faculty achievement goals for attitudes towards this sudden change, and their relevance for burnout/engagement and student evaluations of teaching quality. *Computers in Human Behavior*, 118, 106677.
- Giannetti, B. F., Agostinho, F., Eras, J. J. C., Yang, Z., & Almeida, C. (2020). Cleaner production for achieving the sustainable development goals. *Journal of Cleaner Production*, 271, 122127.
- Hajjarwati, W. V. (2020). Analisis risiko produksi bayam hijau hidroponik di Serua Farm Kota Depok. *Fakultas Sains dan Teknologi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah*
- Harahap, N. (2023). Pengaruh penjualan dan beban operasional terhadap laba bersih pada PT. Sampoerna Agro Tbk tahun 2013-2021. *UIN Syekh Ali Hasan Ahmad Addary Padangsidimpuan*.

- Latham, G. P. (2023). Motivate employee performance through goal setting. *Principles of Organizational Behavior: The Handbook of Evidence-Based Management* 3rd Edition, 83–111.
- Lestari, P., & Saifuddin, M. (2020). Implementasi Strategi Promosi Produk Dalam Proses Keputusan Pembelian Melalui Digital Marketing Saat Pandemi Covid'19. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi (MANOVA)*, 3(2), 23–31. <https://doi.org/10.15642/manova.v3i2.301>
- Lestari, S., & Nugraheni, A. S. (2022). The Effect of Google Classroom in Improving Learning Motivation and Critical Thinking Skills of University Students. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(1), 61–70. <https://doi.org/10.35445/alishlah.v14i1.973>
- Li, W., Bhutto, T. A., Xuhui, W., Maitlo, Q., Zafar, A. U., & Bhutto, N. A. (2020). Unlocking employees' green creativity: The effects of green transformational leadership, green intrinsic, and extrinsic motivation. *Journal of Cleaner Production*, 255, 120229.
- Nurlaili, A. (2024). Penerapan Pijat Oksitosin Dengan Masalah Keperawatan Menyusui Tidak Efektif Pada Pasien Post Sectio Caesarea di Ruang Kalibiru Lor RSUD Wates. *KODEPRODI14901# PENDIDIKAN PROFESI NERS PROFESI*.
- Olabi, A. G., Shehata, N., Sayed, E. T., Rodriguez, C., Anyanwu, R. C., Russell, C., & Abdelkareem, M. A. (2023). Role of microalgae in achieving sustainable development goals and circular economy. *Science of The Total Environment*, 854, 158689.
- Pakpahan, A. F., Prasetyo, A., Negara, E. S., Gurning, K., Situmorang, R. F. R., Tasnim, T., ... Rantung, G. A. J. (2021). *Metodologi Penelitian Ilmiah*.
- Poláková, M., Suleimanová, J. H., Madžík, P., Copuš, L., Molnárová, I., & Polednová, J. (2023). Soft skills and their importance in the labour market under the conditions of Industry 5.0. *Heliyon*, 9(8). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2023.e18670>
- Prayogi, M. A. (2021). Peran Usaha Kecil Menengah (UKM) Tahu Kuring Dalam Meningkatkan Perekonomian Karyawan Di Kelurahan Pematang Kapau Kecamatan Tenayan Raya Kota Pekanbaru. *UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU*.
- Rahma, R. S. (2024). PERILAKU BELANJA WEBROOMIN G DALAM PEMENUHAN KEBUTUHAN INDIVIDU DARI PERSEPTIF SELF-DETERMINATION THEORY, 26(2).
- Sadiq, M., Ngo, T. Q., Pantamee, A. A., Khudoykulov, K., Ngan, T. T., & Tan, L. P. (2023). The role of environmental social and governance in achieving sustainable development goals: evidence from ASEAN countries. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 36(1), 170–190.
- Septian, R. (2022). Manajemen Membangun Brand Image (Citra Sekolah) Dalam Upaya Meningkatkan Daya Saing di Smp Muhammadiyah 3 Yogyakarta. *Media Manajemen Pendidikan*, 4(3), 496–507. <https://doi.org/10.30738/mmp.v4i3.8926>
- Sharma, S., Prakash, G., Kumar, A., Mussada, E. K., Antony, J., & Luthra, S. (2021). Analysing the relationship of adaption of green culture, innovation, green performance for achieving sustainability: Mediating role of employee commitment. *Journal of Cleaner Production*, 303, 127039.
- Sitopu, Y. B., Sitingjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The influence of motivation, work discipline, and compensation on employee performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83.
- Suhandi, A. (2023). Strategi Fundraising Dan Program Pemberdayaan Masyarakat Untuk Meningkatkan Ekonomi Mustahik Pada Lembaga Filantropi Baznas Kabupaten Kuningan. *AB-JOIEC: Al-Bahjah Journal of Islamic Economics*, 1(1), 44–55. <https://doi.org/10.61553/abjoiec.v1i1.22>
- Wang, S., Abbas, J., Sial, M. S., Álvarez-Otero, S., & Cioca, L.-I. (2022). Achieving green innovation and sustainable development goals through green knowledge management: Moderating role of organizational green culture. *Journal of Innovation & Knowledge*, 7(4), 100272.

- Werdhiastutie, A., Suhariadi, F., & Partiw, S. G. (2020). Achievement motivation as antecedents of quality improvement of organizational human resources. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal) Volume*, 3, 747–752.
- Widyatmoko, B., Yayusman, M. S., Bismoko, A. B., & Atmaja, N. N. (2022). Peran Entitas Perantara dalam Penerapan Hambatan Perdagangan Nontarif pada Rantai Pasok Komoditas Primer Indonesia ke Pasar Eropa. PT Kanisius.
- Yong, J. Y., Yusliza, M., Ramayah, T., Chiappetta Jabbour, C. J., Sehnem, S., & Mani, V. (2020). Pathways towards sustainability in manufacturing organizations: Empirical evidence on the role of green human resource management. *Business Strategy and the Environment*, 29(1), 212–228.