

**PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL KABUPATEN BOGOR**

Faradila Indah Putri*¹, Yayan Hadiyat², Nina Sri Indrawati³

^{1,2,3} Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia

Email korespondensi: ² yayan.hadiyat@unpak.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan responden pegawai dengan jabatan staf yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Pemilihan responden dilakukan dengan metode sampling total atau sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi dan wawancara. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji MSI, uji asumsi klasik, uji regresi linear sederhana, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan kontribusi 30,6%, sehingga semakin tinggi motivasi Kerja, maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai pada Disdukcapil Kab. Bogor.

Kata Kunci: kinerja pegawai, kuantitatif, motivasi kerja, pegawai negeri sipil, pengaruh

ABSTRACT

This research aims to examine the effect of work motivation on employee performance at the Bogor Regency Population and Civil Registration Service. This research is quantitative research, with employee respondents with staff positions who have Civil Servant (PNS) status. The selection of respondents was carried out using the total sampling method or census. Data collection was carried out through questionnaires, observations and interviews. The data analysis methods used are descriptive analysis, MSI test, classical assumption test, simple linear regression test, coefficient of determination test and hypothesis test. The research results show that work motivation has a positive and significant effect on employee performance with a contribution of 30.6%, so that the higher the work motivation, the higher the employee performance at the Bogor Regency Population and Civil Registration Service.

Keywords: civil servants, employee performance, influence, quantitative, work motivation

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang sangat penting di dalam menjalankan sebuah roda kegiatan sebuah perusahaan atau organisasi. Sumber daya manusia adalah faktor utama dalam proses pembangunan dan pencapaian tujuan sebuah organisasi. Dalam mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan tentu tidaklah mudah. Manusia merupakan makhluk sosial yang memiliki pemikiran dan keinginan yang berbeda-beda, sedangkan organisasi mengharapkan karyawannya bekerja secara profesional, memiliki produktivitas yang tinggi, dan mampu menjalankan visi dan misi yang telah disepakati bersama dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai harus mengerahkan semua tenaga, pikiran, keterampilan, pengetahuannya, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan. Jika aktifitas seorang karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, seorang karyawan akan berperilaku atau bersikap mendukung secara ikhlas kegiatan yang dilakukannya dan berusaha untuk mencapainya. Kesadaran akan timbul apabila terdapat sebuah dorongan baik berasal dari dalam maupun dari luar pribadi karyawan itu sendiri, dorongan ini disebut juga sebagai motivasi. Motivasi dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Seperti yang dinyatakan oleh Seo et al., (2020) seseorang yang termotivasi akan berusaha keras untuk mencapai tujuan yang menjadi kebutuhan mereka. Dalam hal ini, kebutuhan ialah kondisi yang menimbulkan keinginan dalam diri seseorang. atasan memainkan peran penting dalam memotivasi dan mengelola karyawannya, ini karena atasan dapat berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan perusahaan.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor mempunyai tugas pokok membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi di bidang administrasi kependudukan dan pencatatan sipil. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor dalam menjalankan tugas dan fungsinya di bidang kependudukan dan pencatatan sipil tentunya tidak terlepas dari berbagai permasalahan yang dihadapi baik internal maupun eksternal, akan tetapi permasalahan-permasalahan yang dihadapi tersebut harus dipandang sebagai suatu tantangan dan peluang dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan pelayanan pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

Kinerja pegawai juga tidak lepas dari motivasi, dengan adanya motivasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat, karena dengan pemberian motivasi kerja yang tinggi maka hasil kerjanya akan optimal sehingga perusahaan dapat mencapai apa yang ditargetkan begitu pula sebaliknya. Seperti yang dikatakan oleh Silaen et al., (2021), motivasi yaitu sesuatu yang mendorong dari dalam diri seseorang untuk bertindak atau berperilaku, yang artinya jika seseorang termotivasi maka dapat mendorong seseorang untuk berperilaku. Perusahaan sudah berusaha meningkatkan motivasi pegawai dalam bentuk motivasi positif dan negatif yaitu dengan memberi penghargaan dan pendisiplinan pegawai tetapi nyatanya hasil kinerja pegawai tetap menurun setiap tahunnya. Dengan menurunnya kinerja pegawai dapat diindikasikan bahwa pegawai kurang termotivasi dalam bekerja dan hal inilah yang menjadi salah satu penghambat pekerjaan karena menyebabkan tidak maksimalnya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor. Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas, Maka dari itu, penulis tertarik untuk mengambil penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor".

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kajian Literatur

Pengelolaan motivasi kerja kepada pegawai merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan, motivasi kerja pada dasarnya merupakan rangsangan yang diberikan yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan dalam berbagai macam bentuk dengan tujuan mendorong meningkatkan kinerja pegawai (Sunaryo et al., 2023) dan (Wulandari, D., et al., 2023). Bila rangsangan ini bersinergi baik dengan pegawai maka akan melahirkan motivasi kerja yang tinggi, demikian pula

sebaliknya. Seperti teori yang dikemukakan oleh Kasmir (2017) bahwa semakin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat. Indrawati & Pratama (2015) menyatakan bahwa memperhatikan kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan sangat penting agar hubungan antara atasan dengan karyawan atau karyawan dengan karyawan dapat tercipta lebih harmonis, nyaman, kondusif, rasa kekeluargaan yang tinggi, karyawan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, dan karyawan menjadi termotivasi dalam bekerja sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja perusahaan. motivasi kerja sebagai berikut:

1. Kebutuhan Fisiologis
2. Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan
3. Kebutuhan Afiliasi atau Diterima oleh Lingkungan Sosial
4. Kebutuhan akan Penghargaan
5. Kebutuhan akan Aktualisasi Diri

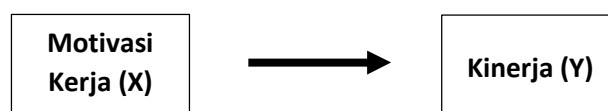
Menurut Mangkunegara (2017) dan Pranowo, A. S., et al., (2022), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dalam meningkatkan kinerja tentu saja harus didorong dengan adanya motivasi dari setia karyawan agar kinerja yang dikeluarkan adalah kinerja yang maksimal. Berikut ini merupakan indikator yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai menurut Kasmir (2017):

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Waktu
4. Penekanan Biaya
5. Pengawasan
6. Hubungan Antar Karyawan

Pengembangan Hipotesis

Motivasi memiliki hubungan yang erat terhadap kinerja pegawai (Suharman et al., 2022). Secara logika hal tersebut dapat berhubungan, karena pegawai yang termotivasi maka kinerjanya pun meningkat. Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, akan tetapi dalam penelitian ini penulis membatasi faktor-faktor yang memiliki hubungan dengan kerangka permasalahan yang sedang penulis teliti yaitu berhubungan dengan motivasi kerja pegawai.

Motivasi tidak dapat dipisahkan dari kinerja, karena motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian Novriansya et al., (2022), Wulandari & Bagia (2020), Burhanudin et al., (2023), Putra (2019), Tsuraya & Fernos, (2023) dan Septiani et al., (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi yang tinggi dari setiap pegawai, maka diharapkan para pegawai akan bersemangat dalam bekerja dan berupaya mendapatkan hasil yang optimal demi diri sendiri maupun perusahaan atau instansi. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dirumuskan konstelasi penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Konstelasi Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dan penelitian sebelumnya, maka diperoleh hipotesis penelitian sebagai berikut:

Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian verifikatif dengan metode explanatory survey, yaitu metode yang bertujuan untuk menguji hipotesis atau membuktikan sebuah teori melalui pengujian data atau fenomena untuk menghubungkan atau menjelaskan variabel-variabel yg diteliti. Jenis data digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan dalam bentuk angka seperti data kinerja pegawai serta data yang diperoleh dari hasil menyebar kuesioner kepada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor yang berhubungan dengan alat analisis statistik dimana akan diuji untuk menemukan ada atau tidaknya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Data Primer: yaitu data yang diperoleh langsung berupa observasi dan penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor mengenai motivasi kerja dan kinerja pegawai.
2. Data Sekunder: yaitu data yang diperoleh penulis secara tidak langsung berupa mengumpulkan data-data dan bahan pustaka lainnya dari teori yang relevan terhadap permasalahan yang diteliti seperti buku, e-book, internet, jurnal, penelitian terdahulu serta data-data yang tersedia pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor.

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penarikan sampel nonprobability sampling dengan metode sampling total atau sensus. Menurut Sugiyono (2019) sampling total atau sensus adalah teknik pengembalian sampel di mana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai dengan jabatan staf yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor yang berjumlah 42 orang. Metode analisis data yang digunakan adalah:

1. Analisis deskriptif
2. Uji MSI (Method of Successive Interval)
3. Uji asumsi klasik
4. Uji regresi linear sederhana
5. Uji Koefisien Determinasi
6. Uji hipotesis (t)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan tanggapan responden mengenai motivasi kerja, diperoleh rata-rata skor sebesar 79,6%. Secara keseluruhan nilai rata-rata tersebut berada dalam kategori setuju dan dapat dikatakan bahwa motivasi kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor berada pada tingkat motivasi yang tinggi, ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai merasa termotivasi dalam pekerjaan mereka. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang respondennya mayoritas generasi X yang dilakukan oleh Bhakti et al., (2019), Nurdianto et al., (2023) dan Winasis (2018) yang menyatakan bahwa rata-rata motivasi kerja secara keseluruhan pada generasi X berada pada kategori motivasi kerja yang tinggi.

Berdasarkan tanggapan responden mengenai kinerja, diperoleh rata-rata skor sebesar 80,4%. Secara keseluruhan nilai rata-rata tersebut berada dalam kategori sering dan dapat dikatakan bahwa kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Bogor menunjukkan tingkat kinerja yang tinggi. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang respondennya mayoritas generasi X yang dilakukan oleh Pratama & Susanti (2020), Reynaldi & Susanty (2022) dan Nuritasari & Arwiyah (2019) yang menyatakan bahwa rata-rata kinerja secara keseluruhan pada generasi X berada pada kategori kinerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil uji regresi linier sederhana diperoleh persamaan regresi $Y = 24,960 + 0,465X$. Berdasarkan persamaan tersebut diketahui nilai konstanta 24,960. Nilai konstanta tersebut menyatakan

bahwa pada saat motivasi kerja bernilai 0, maka kinerja memiliki nilai 24,960. Koefisien regresi sebesar 0,465 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satuan pada motivasi kerja (X) akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,465. Lalu nilai positif 0,465 menggambarkan bahwa arah hubungan variabel motivasi kerja dan variabel kinerja berjalan searah. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka kinerja juga akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil statistik Uji Hipotesis (t) variabel motivasi kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 4,199 nilai ini lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,021. Diperkuat dengan nilai signifikan dari tabel coefficient pada kolom Sig. yaitu sebesar <,001 yang menjelaskan bahwa nilai ini lebih kecil dari taraf signifikan sebesar 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Maka hal ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu "Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bogor" dengan pengaruh positif dan signifikan.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Novriansya et al., (2022), Burhanudin et al., (2023), Putra (2019) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dari hasil koefisien determinasi atau nilai *R Square* diperoleh nilai sebesar 0,306 atau 30,6%. Hal ini berarti bahwa kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 30,6% sedangkan sisanya sebesar 69,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Hasil analisis deskriptif didapatkan bahwa motivasi kerja pegawai di Disdukcapil Kabupaten Bogor secara keseluruhan berada pada tingkat motivasi yang tinggi dengan nilai rata-rata 79,6%. Skor ini mencerminkan bahwa sebagian besar pegawai merasa termotivasi dalam pekerjaan mereka, meskipun ada beberapa hal yang memerlukan perhatian lebih, seperti pada indikator yang memiliki skor terendah yaitu pada indikator kebutuhan akan penghargaan yaitu sebesar 75,95%. Sedangkan indikator kebutuhan akan aktualisasi diri memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 81,75%.

Hasil analisis deskriptif didapatkan bahwa kinerja pegawai di Disdukcapil Kabupaten Bogor secara keseluruhan berada pada tingkat kinerja yang tinggi dengan nilai rata-rata 80,4%. Skor ini mencerminkan bahwa sebagian besar pegawai menunjukkan performa yang memadai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Indikator kuantitas dan kualitas memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 82,86%. Sedangkan indikator pengawasan yang memiliki nilai rata-rata terendah sebesar 76,03%.

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Disdukcapil Kabupaten Bogor. Persamaan regresi $Y = 24,960 + 0,465X$ menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan persamaan tersebut, konstanta sebesar 24,960 menunjukkan bahwa saat motivasi kerja bernilai 0, kinerja adalah 24,960. Koefisien regresi 0,465 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada motivasi kerja (X) akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,465. Lalu nilai positif 0,465 menggambarkan bahwa arah hubungan variabel motivasi kerja dan variabel kinerja berjalan searah. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka kinerja juga akan semakin meningkat. Nilai signifikansi t tabel = 2,021 memperkuat kesimpulan ini. Dari hasil koefisien determinasi diperoleh nilai sebesar 0,306 atau 30,6%. Hal ini berarti bahwa kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 30,6% sedangkan sisanya sebesar 69,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Bhakti, A. P., Kevin, A., Alisuci, A. S., & Pratama, B. P. (2019). Perbandingan Faktor-Faktor Yang Menentukan Motivasi Kerja Pada Generasi X Dan Y. *Indonesian Business Review*, 2(1), 18–42. <https://doi.org/10.21632/ibr.2.1.18-42>
- Burhanudin, Pratiwi, D. F., & Apriyani, Y. (2023). The Effect of Work Motivation and Work Discipline on Employee Performance. *International Journal Of Humanities Education and Social Sciences (IJHES)*,

- 2(5), 1453–1467. <https://doi.org/10.56447/jcb.v17i1.27>
- Indrawati, N. S., & Pratama, D. A. (2015). Analisis Budaya Organisasi Model OCAI (Organizational Culture Assessment Instrument) dan Motivasi Kerja Hirarki Kebutuhan Abraham Maslow Karyawan Pada PT Telekomunikasi Indonesia, TBK Bogor. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas Ekonomi)*, 1(2), 79–85.
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada, Depok.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Novriansya, D., Idayati, I., Riance, A., & Suwarno. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMAK)*, 1(1), 85–100.
- Nurdianto, Pareke, F. J., & Nasution. (2023). Perbedaan Generasi Pada Hubungan Kinerja Dan Motivasi Kerja Karyawan di PT. HM Sampoerna Area Bengkulu. *Student Journal of Business and Management*, 43–58.
- Pratama, M. A., & Susanti, A. I. (2020). Studi Komprasi Kinerja Karyawan Generasi X dan Generasi Y Pada Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Bekasi Barat. *E-Proceeding of Management*, 7(2).
- Putra, A. G. P. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bogor. *Institut Jurnal Ilmiah*, 1(1).
- Reynaldi, A. G. Y., & Susanty, A. I. (2022). Studi Komparatif Kinerja Pegawai Generasi X Dan Generasi Y Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal. *E-Proceeding of Management*, 9(4), 2320–2326.
- Seo, N., Rumampuk, J., & Potola, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Kota Tomohon. *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 17(1), 52–58.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Mahriani, M. R. S. E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Masyuroh, A. H. A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. Widina Bhakti Persada, Bandung.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sunaryo, W., Yusnita, N., Herfina, H., Wulandari, D., & Suhendra, S. (2023). The effects of digital transformational leadership, work environment and motivation on reinforcing job satisfaction: Evidence from vocational schools. *International Journal of Data and Network Science*, 7(2), 883–890. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2022.12.023>.
- Tsuraya, A. F., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di dinas kependudukan dan pencatatan sipil kota Padang. *JUPIMAN : Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 259–278. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i2.1654>
- Utamaningsih, A., Monika, G., & Yenida. (2019). Motivasi kerja karyawan dalam kajian teori kebutuhan Maslow. *Jurnal Ilmiah Poli Bisnis*, 11(2), 133–142.
- Winasis, S. (2018). Pengaruh Sebaran Generasi Terhadap Motivasi Kerja di Industri Perbankan Area Tanah Abang. *Jurnal JDM*, 1(02), 23–31.
- Wulandari, P. A. A., & Bagia, I. W. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Puskesmas. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(2). <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i2.28701>

Wulandari, D., Noviani, P., Hardhienata, S., & Setyaningsih, S. (2023). Professional Commitment: Transformational Leadership, Perceived Organizational Support, and Achievement Motivation as the Mediator. AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan, 15(2), 2166-2172.

Pranowo, A. S., Irawan, T. T., Siregar, Z. M. E., & Jaya, R. I. K. (2022). Knowledge Sharing, Organizational Learning Capability, Open Innovation, and Business Performance: Evidence from Food and Beverage SMEs in Indonesia. *International Journal of Social Science and Business*, 6(4), 561-573.