

Pengaruh *self-efficacy* dan motivasi intrinsik terhadap kinerja driver

Muhammad Saiful Dwi Prayitno^{1✉}, Dirga Lestari AS²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah pengaruh Self efficacy dan Motivasi intrinsik berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung pada Kinerja Driver PT. Solusi Transportasi Indonesia (GRAB). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Self efficacy dan Motivasi intrinsik, sementara variabel terikat adalah Kinerja Driver. Penelitian ini dilakukan pada Driver PT. Solusi Transportasi Indonesia (GRAB) yang terdiri dari 70 responden. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan menguji Self efficacy dan Motivasi intrinsik terhadap Kinerja Driver. Analisis data menggunakan teknik analisis Analisis Regresi berganda menggunakan SPSS 25 (Statistical Product and Service Solution 25). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Self-Efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Driver, (2) Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Driver PT. Solusi Transportasi Indonesia (GRAB).

Kata kunci: Self-efficacy; motivasi intrinsik; kinerja driver

The effect of self-efficacy and intrinsic motivation on driver performance

Abstract

This study aims to test whether the effect of self-efficacy and intrinsic motivation has an effect either directly or indirectly on the performance of PT. Indonesian Transportation Solutions (GRAB). The independent variable in this study is Self-Efficacy and Intrinsic Motivation for the dependent variable is Driver Performance. The sample of this study was 70 respondents. This research is quantitative in nature. Data Collection using a questionnaire by testing self-efficacy and intrinsic motivation on driver performance. Data analysis used multiple regression analysis techniques using SPSS 25 (Solutions for Statistical Products and Services 25). The results of this study indicate that: (1) Self-Efficacy has a positive and significant effect on Driver Performance, (2) Intrinsic Motivation has a positive and significant effect on the Driver Performance of PT. Indonesian Transportation Solutions (GRAB).

Key words: Self-efficacy; intrinsic motivation; driver performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu unsur penting yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Hal tersebut karena sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan berperan dalam seluruh kegiatan manajerial yang menggerakkan dan menentukan nasib perusahaannya selama beberapa waktu kedepan. Apabila suatu perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi, hal tersebut akan memberikan sebuah keuntungan bagi perusahaan. Namun sebaliknya apabila suatu perusahaan memiliki sumber daya manusia yang kurang kompeten hal tersebut akan menimbulkan suatu kerugian dan permasalahan bagi perusahaan, terutama bagi perusahaan yang bergerak dalam bidang Start Up dan sedang dalam masa persaingan dengan kompetitor. Semakin baik kinerja dari karyawan didalam perusahaan akan dapat meningkatkan produktivitas kinerja perusahaannya. Maka dari itu, sebagai unsur terpenting dalam menentukan masa depan sebuah perusahaan, hendaknya perusahaan harus mampu menjaga, memelihara, mengelola serta meningkatkan kinerja dari semua sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang telah dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (Wilson Bangun, 2012). Karyawan memiliki tanggung jawab dalam pekerjaannya, berdasarkan perannya masing-masing dan peran tersebut diharapkan bisa berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan. Pada era globalisasi seperti sekarang ini setiap perusahaan dituntut harus memiliki sumberdaya manusia yang memiliki kualitas dan keahlian yang tinggi untuk dapat membantu perusahaan memperoleh produktivitas kinerjanya dalam jangka yang panjang untuk dapat membantu dalam menghadapi persaingan bisnis yang sedang dihadapi oleh perusahaan. Grab merupakan salah satu perusahaan Start Up yang cukup mendominasi persaingan bisnis yang bergerak dalam bidang jasa transportasi online. Banyak perusahaan-perusahaan besar seperti Gojek dan Maxim yang juga bergerak dalam bisnis jasa transportasi online yang menjadi pesaing Grab dalam beberapa waktu kedepan.

Grab adalah Perusahaan teknologi asal Malaysia yang berkantor di Singapura yang menyediakan aplikasi layanan transportasi angkutan umum meliputi kendaraan bermotor roda 2 maupun roda 4. Perusahaan Grab hanya perusahaan teknologi yang meluncurkan Aplikasi saja dan untuk kendaraannya sendiri merupakan kendaraan milik mitra yang sudah bergabung di PT Solusi Transportasi Indonesia (Grab). Transportasi online seperti Grab, telah hadir di Indonesia pada bulan Juni 2012 sebagai aplikasi pemesanan taksi dan sejak itu telah memberikan beragam pilihan transportasi seperti mobil dan motor. Pada tanggal 14 Juli 2016, Grab memaparkan perkembangan bisnisnya dimana Grab mencatat pertumbuhan layanan GrabCar dan GrabBike yang luar biasa, terutama di Indonesia, pada awal tahun 2016 sejak Grab melakukan rebrand sebagai platform penyedia layanan pemesanan kendaraan terlengkap. Indonesia telah menjadi pasar terbesar Grab berdasarkan jumlah perjalanan yang diselesaikan seluruh platform. Grab secara khusus memfokuskan bisnisnya di Jakarta, yang didiami oleh lebih dari 30 juta penduduk dimana Grab memberikan layanan ojek, penyewaan mobil pribadi dan pemesanan taksi online. Grab juga berencana untuk melakukan ekspansi platform multi-layanannya ke lebih dari delapan megacity di luar kota Jakarta, dengan total populasi sebesar 38 juta. Indonesia merupakan negara keempat terbesar dari segi populasi, dengan total penduduk lebih dari 250 juta. Grab menawarkan pilihan layanan pemesanan kendaraan terbanyak di sebagian besar pasar di Asia Tenggara, yang telah diunduh di lebih dari 100 juta perangkat dan 320,000 pengemudi di 30 kota di seluruh Singapura, Indonesia, Filipina, Malaysia, Thailand dan Vietnam.

Untuk dapat terus mempertahankan eksistensinya dibawah tekanan yang sedang dilakukan oleh para pesaingnya seperti Gojek dan Maxim, Grab dituntut harus mempunyai driver yang memiliki kualitas dan kuantitas diri yang dapat meningkatkan produktivitas kinerja perusahaan. Banyak hal dan cara yang dapat dilakukan oleh Grab untuk dapat meningkatkan kinerja drivernya seperti halnya dengan meningkatkan kepercayaan diri karyawan akan kemampuan yang mereka miliki, dimana hal tersebut secara langsung juga dapat menjadi sebuah motivasi bagi driver yang datang dari dalam diri mereka sendiri karena mereka sepenuhnya percaya dengan kemampuan yang ada didalam diri mereka, hal itu akan membantu dalam meningkatkan kinerja mereka yang kemudian berdampak pada kinerja dan produktivitas perusahaan.

Kurangnya keyakinan dan kepercayaan diri terhadap kemampuan yang dimiliki oleh setiap driver Grab dalam menjalankan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan, dapat

mengakibatkan mereka sering mengeluh dan merasa pesimis dalam menjalankan tugasnya. Sehingga dalam kondisi tersebut akan mempengaruhi tingkat produktivitas kinerja para driver secara langsung. Menurunnya kinerja dari para driver yang dimiliki oleh Grab akan berpengaruh secara langsung terhadap tingkat rating mereka pada aplikasi yang sebelumnya tersedia khusus untuk para mitra Grab. Menurunnya tingkat rating pertanda kinerja dari driver sedang memburuk dan mengalami penurunan. Dalam kondisi demikian juga akan berpengaruh terhadap para driver secara langsung seperti kesulitan dalam mendapat dan menerima orderan dari para masyarakat yang sering menggunakan jasa transportasi online Grab serta reward yang akan diterima oleh para driver juga semakin kecil. Perlu adanya tindak lanjut yang harus diambil oleh pihak perusahaan untuk kembali dapat meningkatkan kinerja kembali para drivernya. Salah satunya adalah dengan meningkatkan kepercayaan diri dan kemampuan para drivernya dengan memberikan sebuah pelatihan-pelatihan dan pengembangan yang bersifat dapat meningkatkan kepercayaan diri mereka akan kemampuan yang mereka miliki dan menghilangkan rasa malu dan pesimis dari para driver GrabBike. Untuk dapat meningkatkan kepercayaan diri salah satunya adalah perlu adanya sebuah motivasi. Motivasi yang dapat meningkatkan kepercayaan diri seseorang akan kemampuan yang dimilikinya adalah motivasi intrinsik atau motivasi yang datang secara langsung dari dalam diri. (Dessler, 2015) menjelaskan bahwa motivasi intrinsik adalah dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang berupa manfaat dan makna dari melakukan pekerjaan atau tugas yang dilaksanakan. Dengan adanya dorongan yang kuat yang datang dari dalam diri para driver akan dapat mampu meningkatkan kepercayaan diri mereka terhadap kemampuan yang mereka miliki, sehingga pada kondisi demikian akan dapat membantu driver meningkatkan kinerjanya kembali serta membantu menaikkan produktivitas kinerja dari perusahaan untuk dapat terus bersaing dengan para kompetitornya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, yang kemudian penulis merasa timbul sebuah permasalahan-permasalahan tentang bagaimana pengaruh *self-efficacy* dan motivasi intrinsik terhadap kinerja driver atau mitra dari Grab. Maka dari itu, penulis merasa perlu untuk menindak lanjuti hal-hal tersebut dengan melakukan sebuah penelitian terhadap permasalahan yang ditimbulkan dari adanya penurunan kinerja mitra-mitra Grab yang disebabkan oleh kurangnya rasa kepercayaan terhadap kemampuan diri dan motivasi dari dalam diri untuk melakukan dan melaksanakan pekerjaan yang sudah diberikan.

METODE

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah agen PT. Solusi Transportasi Indonesia. Penentuan sampel dalam penelitian ini yaitu teknik purposive sampling, dimana seluruh anggota populasi dijadikan unit analisis yang berjumlah 55 responden.

Teknik Analisis Data

Alat analisis yang diaplikasikan pada penelitian ini adalah aplikasi SPSS versi 25.

Teknik Pengujian Instrumen

Uji yang dilakukan pada pengujian instrumen:

Uji validitas, syarat minimum sebutir instrumen data dianggap valid jika nilai indeks validitasnya $\geq 0,3$ atau saat nilai t hitung $> t$ tabel;

Uji reliabilitas, instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha memiliki nilai $> 0,60$; dan

Uji koefisien determinasi, apabila nilai R^2 semakin mendekati angka 1 maka model semakin tepat.

Pengujian Hipotesis

Uji yang dilakukan pada pengujian hipotesis:

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui ditolak atau diterimanya hipotesis dipergunakan kaidah sebagai berikut:

Jika tingkat signifikansi $\alpha < 0,05$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ = H_0 ditolak, H_a diterima, berarti hipotesis diterima atau variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y; dan

Jika tingkat signifikansi $\alpha > 0,05$ dan $F_{hitung} < F_{tabel}$ = H_0 diterima, H_a ditolak, berarti hipotesis ditolak atau variabel X tidak signifikan terhadap variabel Y.

Uji Parameter Individual (Uji T),

Untuk mengetahui berpengaruh atau tidak berpengaruhnya hipotesis dipergunakan kaidah sebagai

berikut:

Hubungan variabel dapat dikatakan berpengaruh jika signifikansi $\alpha < 0,05$ atau jika $t_{hitung} > t_{tabel}$; dan

Hubungan variabel dapat dikatakan tidak berpengaruh jika signifikansi $\alpha > 0,05$ atau jika $t_{hitung} < t_{tabel}$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Indikator	Pearson Correlation	r tabel	Status
Y1.1	0,708	0,2352	Valid
Y1.2	0,373	0,2352	Valid
Y1.3	0,734	0,2352	Valid
Y1.4	0,760	0,2352	Valid
Y1.5	0,577	0,2352	Valid
X1.1	0,717	0,2352	Valid
X1.2	0,714	0,2352	Valid
X1.3	0,668	0,2352	Valid
X1.4	0,479	0,2352	Valid
X1.5	0,566	0,2352	Valid
X2.1	0,776	0,2352	Valid
X2.2	0,820	0,2352	Valid
X2.3	0,728	0,2352	Valid
X2.4	0,528	0,2352	Valid

Berdasarkan tabel diatas didapatkan hasil bahwa semua indikator pertanyaan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Self-Efficacy (X1), Motivasi Intrinsik (X2), dan Kinerja Driver (Y), memiliki nilai koefisien korelasi yang lebih besar dari r table yaitu 0,2352. Dengan demikian semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Indikator Variabel	Cronbach's Alpa	Nilai Batas	Status
Self-Efficacy (X1)	0,605	0,60	Reliabel
Motivasi Intrinsik (X2)	0,681	0,60	Reliabel
Kinerja Driver (Y)	0,619	0,60	Reliabel

Dari tabel 2 dapat diketahui bahwa nilai semua cronbach alpha menunjukkan angka di atas 0,60 yang artinya seluruh item-item pertanyaan pada penelitian bersifat reliabel dan mengandung arti bahwa kuisioner yang digunakan pada penelitian ini bersifat handal.

Uji Koefisien Korelasi (R)

Tabel 3.
Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	0,741a	0,549	0,536	1,413

Berdasarkan tabel 3 nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,741 atau 74,1% ini berarti hubungan antara variabel bebas (Self-Efficacy , Motivasi Intrinsik) mempunyai hubungan yang kuat dengan variabel terikat (Kinerja Driver).

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Dari tabel 3 dapat diketahui nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,549 yang berarti bahwa besarnya pengaruh variabel self-efficacy dan motivasi intrinsik terhadap kinerja driver adalah sebesar

54,9%, sedangkan sisanya adalah 45,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Signifikansi Simultan (UJI F)

Pengujian ini dilakukan dengan uji F pada tingkat keyakinan 95% dengan ketentuan sebagai berikut:

$F_{hitung} > F_{tabel}$ = H_0 ditolak, H_a diterima, berarti hipotesis diterima atau

variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y; dan

$F_{hitung} < F_{tabel}$ = H_0 diterima, H_a ditolak, berarti hipotesis ditolak atau variabel X tidak signifikan terhadap variabel Y.

Dengan melihat nilai F tabel = $f(k; n - k)$, $F = (2; 70 - 2)$, F tabel = $(2; 68) = 3,13$ dengan tingkat kesalahan 5%. Uji F yang dilakukan dapat dilihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel 4.
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	96,647	2	48,324	40,831	0,000b
Residual	79,296	67	1,184		
Total	175,943	69			

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas dapat dilihat perbandingan antara F hitung dengan F tabel di atas dapat diketahui bahwa F hitung $>$ F tabel ($40,831 > 3,13$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara Self-Efficacy (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2) terhadap Kinerja Driver (Y) PT. Solusi Transportasi Indonesia (Grab).

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5.
Uji Regresi Linier Berganda dan Uji t Statistik

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.210	1.541		4.678	.000
Self-Efficacy	.333	0.101	.377	3.293	.002
Motivasi Intrinsik	.404	0.108	.428	3.738	.000

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil regresi dengan nilai a (constant) adalah sebesar 7,210 nilai b1 sebesar 0,333 dan nilai b2 sebesar 0,404 dan diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,210 + 0,333 X_1 + 0,404 X_2 + e$$

Dari persamaan di atas menunjukkan bahwa variabel independen mempunyai nilai positif, yaitu Self-Efficacy (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2) dapat dijelaskan sebagai berikut:

Konstanta menunjukkan hasil 7,210 yang mengandung arti jika tidak ada variabel bebas (self-efficacy dan motivasi intrinsik), maka kinerja driver PT. Solusi Transportasi Indonesia (Grab) akan meningkat sebesar 7,210;

Jika variabel Self-Efficacy (X1) berubah mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka kinerja driver (Y) akan berubah dengan mengalami peningkatan sebesar 0,333 satuan dengan anggapan bahwa faktor-faktor lain bernilai tetap. Hal ini didukung dengan nilai signifikansi 0,002 lebih kecil dari derajat kesalahan $\alpha = 0,05$ yang berarti bahwa secara parsial variabel Self-Efficacy (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja driver PT. Solusi Transportasi Indonesia (Grab); dan

Jika variabel Motivasi Intrinsik (X2) berubah mengalami peningkatan sebesar satu-satuan maka kinerja driver (Y) akan berubah dengan mengalami peningkatan sebesar 0,404 satuan dengan anggapan bahwa faktor-faktor lain bernilai tetap. Hal ini didukung dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari derajat kesalahan $\alpha = 0,05$ yang berarti bahwa secara parsial variabel Motivasi Intrinsik (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja driver PT. Solusi Transportasi Indonesia (Grab).

Dari persamaan tersebut dapat di jelaskan bahwa variable Self-Efficacy (X1) dan Motivasi Intrinsik (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Driver.

Uji signifikansi Parameter Individual (Uji T)

Uji ini dinilai berdasarkan perbandingan nilai signifikansi dari nilai t hitung masing-masing koefisien regresi dengan tingkat signifikansi yang telah ditetapkan, yaitu sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun ketentuan yang menjadi acuan pengujian hipotesis uji t yaitu apabila t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan jika T hitung $<$ T tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan Tabel 4.13 dengan mengamati baris, kolom t dan sig. nilai t tabel = t ($\alpha/2$; $n-k-1$ = t (0,05/2 ; 70-2-1) = (0,025 ; 67) = 1.9960 Berikut dijabarkan hasil uji t pada penelitian ini:

Self-Efficacy (X1)

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil uji t untuk variabel self-efficacy terhadap kinerja driver menunjukkan nilai sig. 0,002 dan t hitung menunjukkan nilai 3,293 lebih besar dibanding t tabel yaitu 1,9960 artinya nilai t hitung $>$ nilai t table sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Selain itu nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitasnya 0,05 ($0,002 < 0,05$) maka kesimpulan yang dapat diambil adalah dapat dikatakan bahwa variabel self-efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja driver PT. Solusi Transportasi Indonesia (Grab).

Motivasi Intrinsik (X2)

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil uji t untuk variabel motivasi intrinsik terhadap kinerja driver menunjukkan nilai sig. 0,000 dan t hitung menunjukkan nilai 3,738 lebih besar dibanding t tabel yaitu 1,9960 artinya nilai t hitung $>$ nilai t tabel sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Selain itu nilai sig. lebih kecil dari nilai probabilitasnya 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka kesimpulan yang dapat diambil adalah dapat dikatakan bahwa variabel motivasi intrinsik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja driver PT. Solusi transportasi Indonesia(Grab).

Self-Efficacy Mempengaruhi Kinerja Driver pada PT. Solusi Transportasi Indonesia

Berdasarkan hasil analisis pengolahan data dapat disimpulkan bahwa self-efficacy memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver pada PT. Solusi Transportasi Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung Self-Efficacy sebesar 3.293 lebih besar dari t tabel sebesar 1.9960 dengan tingkat signifikansi senilai 0,002 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian menunjukkan bahwa Hipotesis 1 diterima.

Motivasi Intrinsik Mempengaruhi Kinerja Driver pada PT. Solusi Transportasi Indonesia

Berdasarkan hasil analisis pengolahan data dapat disimpulkan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver pada PT. Solusi Transportasi Indonesia. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung Motivasi Intrinsik sebesar 3.738 lebih besar dari t tabel sebesar 1.9960 dengan tingkat signifikansi senilai 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian menunjukkan bahwa Hipotesis 2 diterima.

SIMPULAN

Dengan memperhatikan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam bab sebelumnya mengenai self-efficacy dan motivasi intrinsik terhadap kinerja driver PT. Solusi Transportasi Indonesia (Grab) maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa self-efficacy (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver (Y) PT. Transportasi Solusi Indonesia (Grab). Hal ini memberikan kesimpulan bahwa dengan adanya self-efficacy yang baik dalam diri para driver maka kinerja driver akan semakin meningkat. Dengan demikian, hipotesis yang berbunyi self-efficacy berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja driver pada penelitian ini dapat diterima.

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa motivasi intrinsik (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver (Y) PT. Transportasi Solusi Indonesia (Grab). Hal ini memberikan kesimpulan bahwa dengan adanya motivasi intrinsik yang baik dalam diri para driver maka kinerja driver akan semakin meningkat. Dengan demikian, hipotesis yang berbunyi motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja driver pada penelitian ini dapat diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Anthony, A. E. (2017). Effects Of Discipline Management On Employee Performance In An Organization: The Case Of County Education Office Human Resource Department, Turkana County. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration*, 2(3), 1–18.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191–215. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-75361-4>
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Michael J. Wesson. (2015). *ORGANIZATIONAL BEHAVIOR Improving Performance and Commitment in the Workplace* (4th ed.). McGraw Hill Education.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management* (13th ed.). Pearson Education, Inc. <https://doi.org/10.4324/9780080521299>
- Kinicki, A., & Fugate, M. (2016). *Organizational Behavior : A Practical, Problem-Solving Approach* (2nd ed.). McGraw Hill Education.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Teck-Hong, T., & Waheed, A. (2011). Herzberg's Motivation-Hygiene And Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector : Mediatin Effect of Love of Money. *Asian Academy Of Management Journal*, 16(1), 73–94. <https://doi.org/10.1227/01.NEU.0000349921.14519.2A>
- Wilson Bangun. (2012). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA*. Erlangga.