

ANTESEDEN MOTIVASI INTRINSIK DAN PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA (STUDI KASUS PADA KARYAWAN TELKOM UNIVERSITY)

THE ANTECEDENT OF INTRINSIC MOTIVATION AND ITS IMPACT ON EMPLOYEE PERFORMANCE (CASE STUDIES ON TELKOM UNIVERSITY EMPLOYEES)

Revika Miladia Ichwan¹, Dr. Teguh Widodo, S.E., S.T., M.M².

^{1,2} Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Universitas Telkom.

revikamiladia18@gmail.com¹, tewidodo@gmail.com²

Abstrak

Persaingan bisnis di Indonesia maupun dunia semakin ketat. Begitupula dalam lembaga pendidikan, masyarakat semakin pintar dalam memilih perguruan tinggi yang baik. Telkom University merupakan salah satu lembaga pendidikan yang merepresentasikan perguruan tinggi swasta terbesar di Indonesia dengan jumlah karyawan, dosen dan mahasiswa. Penelitian ini menggunakan variabel kompleksitas kerja, hubungan atasan-bawahan, motivasi intrinsik, kreativitas dan kinerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel kompleksitas kerja dan hubungan atasan-bawahan terhadap motivasi intrinsik, hubungan motivasi intrinsik terhadap kreativitas dan hubungan kreativitas terhadap kinerja pada karyawan Telkom University. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data sebanyak 200 responden yaitu karyawan Telkom University yang terdiri dari dosen dan TPA. Penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* dengan tipe *simple random sampling*. Penelitian ini menggunakan model persamaan struktural (SEM) serta menggunakan skala ordinal dengan 26 pertanyaan. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kompleksitas kerja signifikan terhadap variabel motivasi intrinsik, variabel motivasi intrinsik signifikan terhadap variabel kreativitas dan variabel kreativitas terhadap variabel kinerja. Peneliti memberikan kontribusi untuk memeriksa hubungan antar 5 variabel dan mengklasifikasikan sistem konseptual yang cocok untuk membandingkan dan membuktikan perbedaan penelitian. Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak.

Kata Kunci: Telkom University, Model Persamaan Struktural (SEM), Kompleksitas Kerja, Hubungan Atasan-bawahan, Motivasi Intrinsik, Kreativitas, Kinerja.

Abstract

Business competition in Indonesia and the world is getting tighter. Similiary in educational institutions, people are getting smarter in choosing a good college. Telkom University is one of the educational institutions that represent the largest private universities in Indonesia with the number of employees, lecturers and students. This study uses the variables of work complexity, subordinate-subordinate relationships, intrinsic motivation, creativity and performance. The purpose of this study was to determine the effect of the correlation between work complexity and subordinate-to-intrinsic motivation, intrinsic motivation on creativity and creativity relationship to performance on Telkom University employees. This research method using quantitative method. Data collection was 200 respondents ie Telkom University employees consisting of lecturers and TPA. This research use probability sampling method with simple random sampling type. This research uses structural equation model (SEM) and using ordinal scale with 26 questions. The results of this study indicate the variables of significant work complexity to intrinsic motivation variables, intrinsic motivation variables significant to creativity variables and creativity variables to performance variables. Researchers contribute to examining the relationships among 5 variables and classifying the conceptual systems that are suitable for comparing and proving differences in research. This research is expected to be useful for various parties.

Keywords: Telkom University, Structural Equation Model (SEM), Work Complexity, Under-employment Relationship, Intrinsic Motivation, Creativity, Performance.

1. Pendahuluan

Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama perusahaan yang memiliki peranan yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Untuk mewujudkan visi dan misi serta pencapaian yang lebih baik dalam perusahaan, tentunya memerlukan kualitas perusahaan yang semakin baik agar dapat terwujud. Banyak bukti yang menunjukkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kualitas perusahaan.

Telkom University merupakan representasi perguruan tinggi swasta yang terbesar di Indonesia. Telkom University bertekad menjadi perguruan tinggi berbasis riset yang dengannya dapat meningkatkan kualitas pengajaran dan menghasilkan lulusan yang berkualitas yang dapat bersaing baik pada level nasional maupun internasional.

Pada penelitian kali ini akan melihat hubungan antara variabel-variabel yang akan digunakan antara lain adalah variabel Kompleksitas kerja, Hubungan Atasan-bawahan, Motivasi Intrinsik, Kreativitas dan Kinerja. Dan melihat pengaruh dan hubungan pada setiap variabel.

2. Kerangka Teoritis

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan suatu rancangan sistem-sistem formal dalam suatu organisasi untuk memastikan penggunaan bakat dan potensi manusia secara efektif dan efisien agar bisa mencapai tujuan organisasi. Sehingga sumber daya manusia ditetapkan sebagai strategi perancangan, pelaksanaan serta pemeliharaan dan pengelolaan manusia untuk kinerja usaha yang optimal termasuk kebijakan pengembangan dan juga proses untuk mendukung strategi yang sudah dibuat [1].

2.2 Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi merupakan sebuah bidang studi yang menyelidiki dampak perorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi, untuk tujuan menerapkan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki keefektifan organisasi [2].

2.3 Kompleksitas Kerja

Kompleksitas kerja dianggap identik dengan tugas yang sangat sulit (diperlukan kapasitas perhatian atau proses mental yang baik) atau struktur tugas yang rumit (tingkat spesifikasi apa yang harus dilakukan dalam kerja). Kompleksitas tugas juga merupakan tingkat kesulitan dan variasi pekerjaan terutama dalam bentuk tekanan terhadap mental dan psikis orang yang melakukan pekerjaan [3].

2.4 Hubungan Atasan-bawahan

Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kemauan seseorang untuk mematuhi dan mematuhi semua norma peraturan yang berlaku. Berdasarkan pengertian di atas, Disiplin Kerja adalah suatu sikap kesadaran diri dari seorang pegawai untuk menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan di organisasi yang tertulis maupun tidak tertulis serta mentaati norma-norma sosial yang berlaku, yang dilakukan untuk dapat mencapai tujuan organisasi [4].

2.6 Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motivasi yang datangnya dari dalam diri seseorang. Motivasi ini terkadang muncul tanpa pengaruh apapun dari luar. Biasanya orang yang termotivasi secara intrinsik lebih mudah terdorong untuk mengambil tindakan. Bahkan, mereka bisa memotivasi dirinya sendiri tanpa perlu dimotivasi orang lain [5].

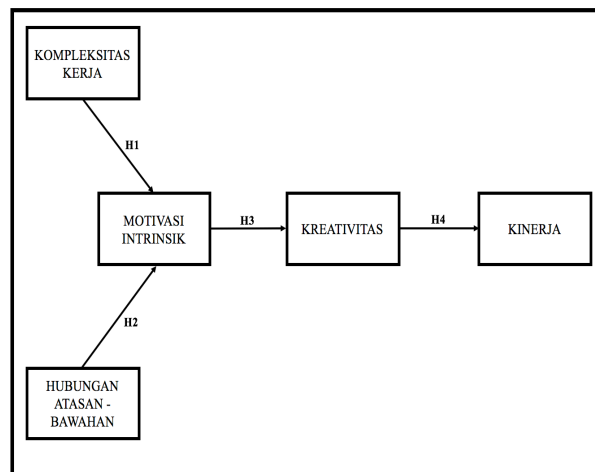
2.7 Kreativitas

Kreativitas adalah salah satu kontributor utama dalam kelangsungan hidup serta kompetensi organisasi dan karyawan yang kreatif agar dapat menyarankan gagasan baru, mengembangkan produk baru dan menerapkan prosedur untuk memperbaiki keefektifan organisasi dan individu [6].

2.8 Kinerja

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya [7].

2.9 Kerangka Pemikiran



2.10 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah digambarkan, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

- H1:** Kompleksitas Kerja berhubungan positif dengan Motivasi Intrinsik karyawan Telkom University
H2: Hubungan Atasan-bawahan berhubungan positif dengan Motivasi Intrinsik karyawan Telkom University
H3: Motivasi Intrinsik berhubungan positif dengan Kreativitas karyawan Telkom University
H4: Kreativitas berhubungan positif dengan Kinerja karyawan Telkom University

3. Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, karena data pendukung diperoleh dari penelitian ini berupa data kuantitatif. Peneliti menguraikan karakteristik penelitian berdasarkan metode, tujuan, tipe penyelidikan, keterlibatan peneliti, keterlibatan peneliti penelitian, unit analisis dan waktu pelaksanaan. Karakteristik pada penelitian ini digambarkan dalam tabel 1 berikut ini:

Tabel 1 Karakteristik Penelitian

No	Karakteristik Penelitian	Jenis
1	Berdasarkan metode	Kuantitatif
2	Berdasarkan tujuan	Konklusif
3	Berdasarkan tipe penyelidikan	Kausal
4	Berdasarkan keterlibatan peneliti	Tidak mengintervensi data
5	Berdasarkan unit analisis	Individu
6	Berdasarkan waktu pelaksanaan	<i>Cross sectional</i>

Sumber: Olahan Peneliti, 2017

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Karakteristik Responden

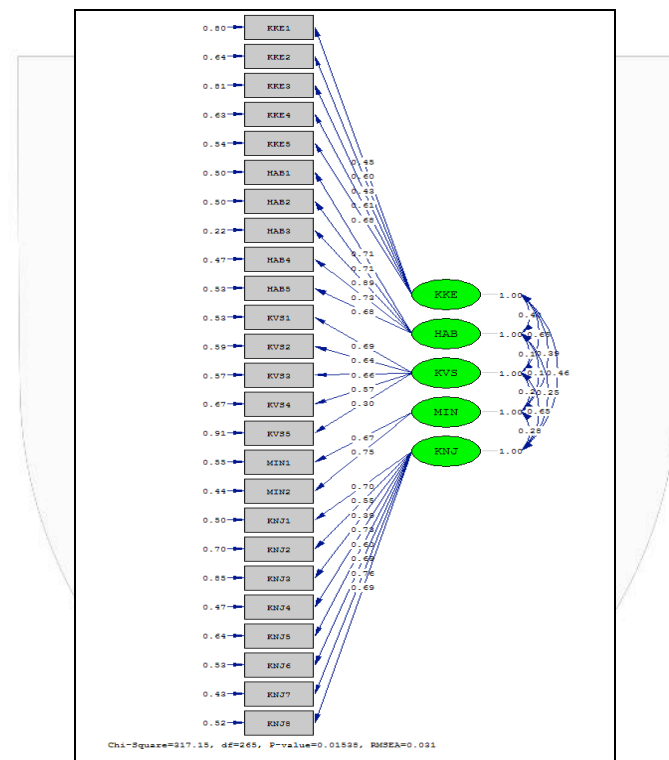
Responden pada penelitian ini adalah karyawan Telkom University. Sebagaimana yang telah dijelaskan pada metodologi pemilihan responden tersebut ditetapkan dengan teknik probability sampling dengan tipe simple random sampling dan menggunakan model persamaan structural (SEM) serta menggunakan skala likert 1-5 dengan 26 butir pertanyaan. Sejumlah 200 responden diminta untuk mengisi koesioner secara manual dalam

bentuk kertas cetak dan menggunakan google form, kemudian hasilnya ditabulasi untuk digunakan sebagai data primer. Karakteristik responden dipetakan berdasarkan jenis kelamin yang mendominasi wanita sebesar 103 responden atau 52%, rentang usia yang mendominasi paada usia 26-40 tahun sebanyak 125 responden atau 56%, berdasarkan pendidikan didominasi oleh S2 sebesar 111 responden atau 55%, dan berdasarkan profesi didominasi oleh dosen sebesar 108 responden atau 54%.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Validitas suatu indikator dapat dievaluasi dengan tingkat signifikansi pengaruh antara suatu variabel dengan indikatornya. Pengujian validitas pada penelitian ini akan dilakukan menggunakan confirmatory factor analysis (CFA), yaitu variabel memiliki beberapa indikator-indikator langsung dapat diukur dengan mengamati loading factor pada setiap indikator. Suatu indikator akan dikatakan sesuai untuk mengukur suatu variabel, jika memiliki loading factor lebih besar dari 0.5 maka dapat dikatakan valid, akan tetapi lebih ideal jika lebih besar dari 0.7 [8]. Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan construct reliability (CR). Nilai CR pada suatu variabel yang lebih besar sama dengan 0.7 menunjukkan nilai reliabilitas yang baik, tetapi nilai CR diantara 0.6 sampai 0.7 juga dapat diterima jika memiliki nilai construct validity yang tinggi. Nilai CR yang tinggi menunjukkan indikator-indikator suatu variabel dapat secara konsisten merepresentasikan variabel tersebut [8]. Loading factor dari setiap variabel dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1 Loading Factor Tiap Variabel

Sumber: Output LISREL 8.80 Hasil Olahan Penulis, 2018

Sebelum menghitung AVE dan CR, peneliti melihat loading factor setiap indikator terlebih dahulu. Seperti yang ditunjukkan Gambar 4.7, indikator memenuhi syarat minimum loading factor yang telah ditentukan yaitu nilainya ≥ 0.50 . Dengan hasil tersebut, maka beberapa indikator akan digunakan untuk penelitian. Dengan hasil tersebut, maka jumlah indikator yang akan digunakan untuk penelitian adalah sebanyak 21 indikator. Hasil uji validitas dan hasil uji reabilitas dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2 Hasil Validitas dan Reabilitas

Variabel	Indikator	Std. Loading factors	Error Variance	Construct Reliability	Avg. Variance Extracted
Kompleksitas Kerja	KKE2	0.6	0.64	0.66	0.60
	KKE4	0.61	0.63		
	KKE5	0.68	0.54		
Hubungan Atasan & Bawahan	HAB1	0.71	0.5	0.86	0.70
	HAB2	0.71	0.5		
	HAB3	0.89	0.22		
	HAB4	0.73	0.47		
	HAB5	0.68	0.53		
Kreativitas	KVS1	0.69	0.53	0.74	0.55
	KVS2	0.64	0.59		
	KVS3	0.66	0.57		
	KVS4	0.57	0.67		
Motivasi Intrinsik	MIN1	0.67	0.55	0.67	0.51
	MIN2	0.75	0.44		
Kinerja	KNJ1	0.7	0.5	0.9	0.55
	KNJ2	0.55	0.7		
	KNJ4	0.78	0.47		
	KNJ5	0.6	0.64		
	KNJ6	0.69	0.53		
	KNJ7	0.76	0.43		
	KNJ8	0.69	0.52		

4.2.2 Penilaian Kecocokan Model (Goodness of Fit)

GOF menunjukkan seberapa baik dan cocok model yang digunakan dalam merepresentasikan matriks kovarian pada indikator-indikator yang digunakan. Suatu indeks yang menunjukkan bahwa model adalah fit tidak memberikan jaminan bahwa model benar-benar fit.

Tabel 3 Goodness of Fit pada Model Struktural

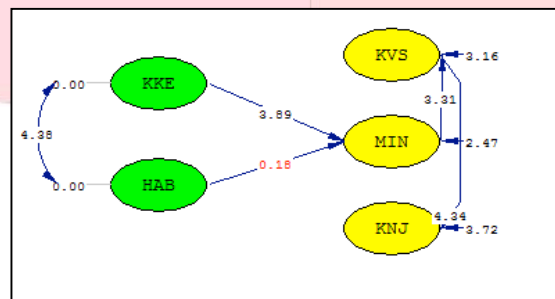
Goodness Of Fit Indices	Cut-Off Value	Hasil Penelitian	Tingkat Kecocokan
Absolute Fit Indices			
χ^2 Significance Probability	≥ 0.05	P = 0.17	Good Fit
GFI	≥ 0.90	0.81	Marginal Fit
RMSEA	≤ 0.08	0.023	Good Fit
RMR	≤ 0.08	0.1	Marginal Fit
SRMR	≤ 0.08	0.1	Marginal Fit
Nor. Chi-Square (χ^2/DF)	< 3	1.10	Good Fit
Incremental Fit Indices			
NFI	≥ 0.90	0.94	Good Fit
TLI (NNFI)	≥ 0.90	0.99	Good Fit
CFI (RNI)	≥ 0.90	0.99	Good Fit
RFI	≥ 0.90	0.93	Good Fit
IFI	≥ 0.90	0.99	Good Fit
Parsimony Fit Indices			
AGFI	≥ 0.5	0.73	Good Fit
PNFI	≥ 0.50	0.76	Good Fit
PGFI	≥ 0.50	0.59	Good Fit

Sumber: Olahan Peneliti (Data adopsi dari Widodo, 2015)

Berdasarkan tabel Good of Fit Indices dan penjelasan diatas diketahui bahwa model penelitian yang dilakukan menunjukkan 3 ukuran marginal fit dan 11 yang menunjukkan tingkat good fit. Pada hasil tersebut, indeks pengukuran bahwa suatu model structural dapat dikatakan cocok jika minimal 5 indeks dalam pengukuran goodness of fit dinyatakan nilainya cocok sesuai dengan kriteria, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model penelitian ini kecocokan seluruh modelnya sudah baik (good fit).

4.2.3 Uji Hipotesis

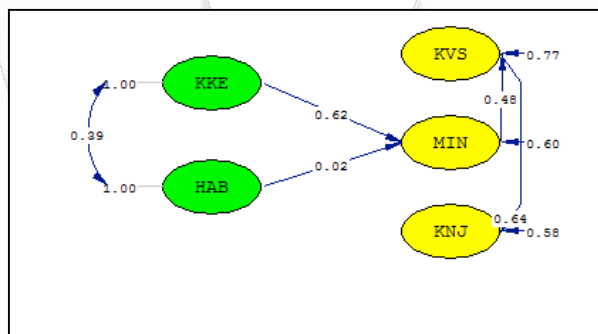
Uji hipotesis pada penelitian ini ditentukan dengan signifikansi dan kekuatan hubungan antara variabel-variabel sesuai dengan hipotesis yang sudah dibuat. Signifikansi dapat dilihat dengan nilai-T pada hasil keluaran LISREL. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% pada penelitian ini, hipotesis akan diterima apabila nilai-T lebih besar dari 1.96 atau lebih kecil dari -1.96. Nilai-T pada Model Penelitian dijelaskan dalam Gambar 2.



Gambar 2 Nilai-T pada Model Penelitian

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2018

Gambar 2 menunjukkan nilai T pada setiap hubungan antar variabel pada penelitian ini yang didapat dari program LISREL. Angka yang berwarna hitam menunjukkan nilai T yang bernilai lebih dari 1.96 atau kurang dari -1.96, dengan kata lain hubungan antar variabel yang berpengaruh signifikan. Sebaliknya, nilai T berwarna merah menunjukkan hubungan antar variabel yang tidak signifikan. Kompleksitas Kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Intrinsik dengan nilai T sebesar 3,89. Kemudian variabel Motivasi Intrinsik juga memiliki pengaruh signifikan terhadap Kreativitas dengan nilai T sebesar 3,31, dan Kreativitas berpengaruh terhadap Kinerja secara signifikan dengan nilai T sebesar 4,34. Sebaliknya, Hubungan Atasan Bawahan memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Motivasi Intrinsik karena memiliki nilai T dibawah 1.96. Koefisien Regresi Pada Model Penelitian pada gambar 3.



Gambar 3 Koefisien Regresi Pada Model Penelitian

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2018

Pada penelitian ini, diharapkan hubungan antar variabel memiliki pengaruh yang positif, artinya nilai koefisien regresinya harus bernilai lebih dari 0. Dari hasil analisis didapatkan bahwa semua hubungan antar variabel arah pengaruhnya sesuai seperti yang sudah dihipotesiskan. Variabel yang memiliki pengaruh paling besar adalah pengaruh variabel Kreativitas terhadap Kinerja, dengan koefisien regresi sebesar 0,64, dan juga

pengaruh variabel Kompleksitas Kerja terhadap Motivasi Intrinsik sebesar 0,62. Pengaruh yang paling kecil diberikan oleh variabel Hubungan Atasan Bawahan terhadap Motivasi Intrinsik dengan koefisien regresi sebesar 0,02. Untuk menyimpulkan Gambar 2 dan 3, hasil uji signifikansi dan koefisien regresi akan ditunjukkan dalam bentuk tabel.

Hubungan antar variabel yang terdapat pada suatu model penelitian akan membentuk suatu persamaan structural. Penelitian ini menghasilkan tiga persamaan struktural:

$$\text{MIN} = 0.62 * \text{KKE} + 0.022 * \text{HAB}, \text{Errorvar.} = 0.60, R^2 = 0.40$$

$$\text{KVS} = 0.48 * \text{MIN}, \text{Errorvar.} = 0.77, R^2 = 0.23$$

$$\text{KNJ} = 0.64 * \text{KVS}, \text{Errorvar.} = 0.58, R^2 = 0.42$$

4.2.4 Perhitungan Efek Dekomposisi

Suatu variabel dapat dipengaruhi variabel lain secara tidak langsung melalui variabel perantara:

Tabel 4 Hasil Perhitungan Efek Dekomposisi.

Hipotesis	Koefisien Regresi	Nilai T	Hasil
KKE + → KNJ	0.3	2.56	Signifikan
KKE + → KVS	0.19	2.86	Signifikan

Sumber: Hasil Olahan Peneliti, 2018

Pada Tabel 4 didapatkan bahwa Kompleksitas Kerja memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap Kreativitas dengan koefisien regresi sebesar 0,3 dan terhadap Kinerja dengan koefisien regresi sebesar 0,19.

4.3 Pembahasan dan Hasil Penelitian

H1 : Hipotesis pertama menyatakan bahwa Kompleksitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Intrinsik karyawan Telkom university dan hipotesis ini diterima.

H2 : Hipotesis kedua ini menyatakan bahwa Hubungan atasan-bawahan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Motivasi Intrinsik karyawan Telkom University dan hipotesis ini ditolak.

H3 : Hipotesis ketiga ini menyatakan bahwa Motivasi Intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kreativitas karyawan Telkom University dan hipotesis ini diterima.

H4 : Hipotesis keempat ini menyatakan bahwa Kreativitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Telkom University dan hipotesis ini diterima.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis, kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompleksitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi Intrinsik pada dosen dan TPA Telkom University dengan nilai-T sebesar 3.89 dan koefisien regresi (kekuatan hubungan) sebesar 0.62.
2. Hubungan atasan-bawahan pada dosen dan TPA Telkom University tidak signifikan berpengaruh terhadap motivasi intrinsik pada karyawan Telkom University karena nilai-T sebesar 0.18.
3. Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas pada dosen dan TPA Telkom University dengan nilai-T sebesar 3.31 dengan koefisien regresi sebesar 0.48.
4. Kreativitas memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada dosen dan Telkom University dengan nilai-T sebesar 4.34 dengan koefisien regresi sebesar 0.64.
5. Kompleksitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara tidak langsung melalui kreativitas pada karyawan Telkom University dengan nilai-T sebesar 2.56.

6. Kompleksitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja secara tidak langsung melalui motivasi intrinsik pada karyawan Telkom University dengan nilai-T sebesar 2.86.

5.2 Saran

5.2.1 Aspek Praktis

1. Motivasi intrinsik di lingkungan institusi seperti Telkom University perlu terus ditingkatkan dengan cara memberikan keragaman kerja kepada dosen dan TPA. Karena motivasi intrinsik karyawan secara langsung dapat meningkatkan kreativitas seorang dosen dan TPA yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja dosen dan TPA.
2. Kreativitas dosen dan TPA dapat terus ditingkatkan dengan cara membangkitkan rasa percaya diri, diskusi dan bertukar pikiran dengan sesama karyawan.
3. Pada variabel kompleksitas kerja terdapat item pernyataan bahwa "Saya selalu menggolongkan pekerjaan dari seberapa pentingnya suatu pekerjaan tersebut." Item tersebut memiliki nilai terendah maka saran yang dapat diberikan adalah dosen dan TPA perlu menggolongkan suatu pekerjaan dari seberapa pentingnya pekerjaan, agar pekerjaan yang lebih penting tersebut dapat selesai tepat waktu dan dikerjakan dengan sebaik-baiknya. Juga Telkom University dapat membuat sebuah aplikasi yang dapat digunakan untuk menggolongkan pekerjaan-pekerjaan dosen dan TPA.

5.2.2 Aspek Teoritis

1. Penelitian ini hanya menarik hipotesis antara variabel kompleksitas kerja dan hubungan atasan-bawahan ke motivasi intrinsik, pada penelitian berikutnya dapat menarik hipotesis dari variabel-variabel tersebut langsung ke kreativitas dan kinerja.
2. Bagi penelitian selanjutnya dapat ditambahkan variabel atau indikator baru untuk semakin memperkaya model yang digunakan dalam penelitian ini.
3. Objek yang dianalisis pada penelitian ini hanya pada satu perusahaan dan adanya keterbatasan sampel. Oleh karena itu, penelitian berikutnya diharapkan dapat menganalisis pada beberapa perusahaan dengan jumlah sampel yang lebih besar agar hasil yang diperoleh berbeda agar dapat di bandingkan dan terjamin keakuratannya.

Daftar Pustaka

- [1] Mathis, Robert L., & Jackson, John H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama Salemba Empat, Jakarta.
- [2] Robbins, S, P., & Judge, T, A. (2012). *Organizational Behavior (15th ed)*. New York City, New York: Pearson.
- [3] Kahneman, et al. (2011). *On the Psychology of Prediction*. United State: Penguin Books Ltd.
- [4] Rakhmat, Jalaluddin. Drs, M.Sc. (2012). *Psikologi Komunikasi*. Bandung: Rosdakarya.
- [5] Edward L. Deci. (2012). *Intrinsic Motivation. Perspective in Social Psychology: A Series of Text and Monographs*. New York: Plenum Press.
- [6] Liu, Wei. (2016). Effects of Positive Mood and Job Complexity on Employee Creativity and Performance: Social behavior and personality. *Social Behavior and Personality*. 44 (5), 865-880.
- [7] Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.
- [8] Hair, J., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective (7th ed)*. New Jersey: Pearson Education, Inc.

