

PENGARUH *INTRINSIC MOTIVATION* DAN *INNOVATION CULTURE* TERHADAP *KNOWLEDGE TRANSFER* MAHASISWA DALAM PELAKSANAAN MAGANG

Erwin Harinurdin

Laboratorium Administrasi Keuangan dan Perbankan, Program Vokasi Universitas Indonesia,
e.harinurdin@gmail.com

Diterima : 10 Januari 2016

Layak Terbit : 1 Juni 2016

Abstrak

Terdapat dua faktor yang mendorong karyawan termotivasi dalam bekerja, yaitu faktor intrinsik (*motivator factors*) dan ekstrinsik (*hygiene factors*) (Herzberg, 1966). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah motivasi intrinsik mahasiswa magang memiliki pengaruh positif terhadap transfer pengetahuan, lalu untuk mengetahui apakah budaya inovatif organisasi memiliki pengaruh positif terhadap transfer pengetahuan mahasiswa magang serta untuk mengetahui apakah budaya inovatif organisasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi intrinsik mahasiswa magang.

Berdasarkan hasil uji menggunakan SEM diketahui bahwa Motivasi intrinsik tidak terbukti memiliki pengaruh positif terhadap transfer pengetahuan dan Budaya inovasi terbukti memiliki pengaruh positif terhadap transfer pengetahuan serta Budaya inovasi terbukti memiliki pengaruh positif terhadap motivasi intrinsik

Kata kunci; motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, transfer pengetahuan, budaya inovasi

Abstract

There are two factors that encourage employees motivated in the work, which is intrinsic factor (motivator factors) and extrinsic (hygiene factors) (Herzberg, 1966) The purpose of this study was to determine whether the student intern intrinsic motivation has a positive effect on knowledge transfer, and for determine whether the innovative culture the organization has a positive effect on knowledge transfer student interns as well as to determine whether the innovative culture the organization has a positive influence on the intrinsic motivation of students internship.

Berdasarkan test results using SEM known that intrinsic motivation is not proven to have influence positif to transfer the knowledge and culture of innovation proven to have a positive influence on the transfer of knowledge and culture of innovation terbukti have a positive effect on intrinsic motivation

Keyword; *intrinsic motivation, extrinsic motivation, knowledge transfer, innovation culture*

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Indonesia negara yang paling dirugikan dari pelaksanaan MEA dibandingkan dengan 9 negara Asean lainnya. Penyebabnya, mayoritas pekerja Indonesia bukan tenaga kerja ahli. Jika terus dibiarkan, pasar kerja

Indonesia akan dibanjiri tenaga kerja asing.¹ Skema MEA memungkinkan tenaga kerja asing datang dan bekerja di Indonesia. Mulai dari perawat, insinyur, arsitek, tenaga survei, akuntan, pemandu wisata, hingga tenaga medis dan dokter gigi. Pasar makanan

¹Reskon Silaban, MEA, tantangan Menteri Tenaga Kerja baru, Hukum On line.com diunduh tanggal 25 September 2015

Indonesia juga akan terbuka bagi tenaga kerja asing. Untuk itu diperlukan adanya kebijakan Menteri Tenaga Kerja untuk melindungi pekerja Indonesia..kebijakan ini bias dapat berbentuk regulasi untuk melindungi pekerja Indonesia yang rentan kehilangan pekerjaannya akibat kompetensi yang rendah,

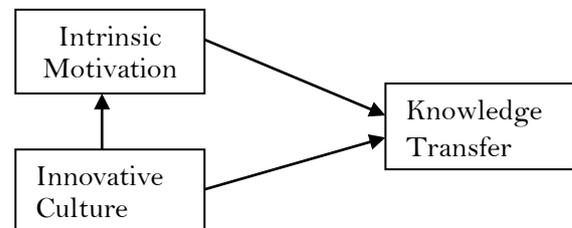
Selain itu pemerintah juga harus mengusahakan upaya peningkatan daya saing pekerja Indonesia, meningkatkan mutu pendidikan dan keahlian. Pelatihan kerja harus diperbaiki agar sesuai dengan standar yang diakui di tingkat Asean sebagaimana tertuang dalam *Mutual Recognition Agreement* (MRA). Dengan begitu pekerja Indonesia yang sudah melakukan pelatihan mendapat sertifikasi sesuai standar tersebut. Jika pelatihan dan sertifikasi itu berjalan baik, maka dapat menekan jumlah pengangguran domestik. Pelatihan itu harus dilakukan oleh perusahaan skala menengah dan besar. Itu dibutuhkan untuk meningkatkan produktifitas, menarik investor dan hidup layak bagi pekerja. Dari data Bank Dunia di Jakarta, hanya 5 persen perusahaan yang melakukan pelatihan. Untuk itu perlu regulasi yang mewajibkan perusahaan memberikan pelatihan kepada pekerja. Tak kalah penting, pemerintah juga harus memperkuat pengawasan ketenagakerjaan. Salah satunya dapat dilakukan dengan melibatkan serikat pekerja dalam melakukan pengawasan. Sebab ketika MEA bergulir, di sinyalir pekerja asing yang tidak memiliki sertifikasi akan datang ke Indonesia. Apakah motivasi intrinsik mahasiswa magang memiliki pengaruh positif terhadap transfer pengetahuan? Apakah

budaya inovatif organisasi bisnis memiliki pengaruh positif terhadap transfer pengetahuan mahasiswa magang? Apakah budaya inovatif organisasi bisnis memiliki pengaruh positif terhadap motivasi intrinsik mahasiswa magang?

METODE

Model Penelitian.

Berdasarkan pemikiran dan tinjauan literatur serta berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis pengaruh motivasi intrinsik dan budaya inovasi berpengaruh terhadap tranfer pengetahuan. Model yang dibangun dalam studi ini melibatkan 3 variabel, yaitu: (1) motivasi intrinsik; (2) budaya inovasi; (3) transfer pengetahuan. Model penelitian tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :



Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Motivasi Intrinsik (*Intrinsic Motivation*) Terhadap Transfer Pengetahuan (*Tranfer Knowledge*)

Motivasi adalah pemicu yang menjelaskan mengapa seseorang melakukan sesuatu, tetap melakukan sesuatu, dan membantu mereka menyelesaikan tugas (Pintrich, 2003). Motivasi membantu orang dalam membangun dan meningkatkan kualitas kognitif yang mengarah pada kesuksesan

(Blumenfeld, Kempler, & Krajcik, 2006). Motivasi karyawan dapat berupa motivasi ekstrinsik maupun motivasi intrinsik. Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang muncul dari luar pekerjaan itu sendiri, sedangkan motivasi intrinsik merupakan motivasi yang muncul karena pekerjaan itu sendiri, dikarenakan pekerjaan tersebut menarik, menantang, dan memuaskan (Amabile, Hill, Hennessey, & Tighe, 1994). Penelitian ini fokus pada motivasi intrinsik para *in-service training student* (mahasiswa magang) untuk transfer pengetahuan dan keterampilan yang didapat dari perguruan tinggi ke organisasi (Tho and Trang, 2014). Mahasiswa mungkin lebih ingin bereksperimen dengan pengetahuan dan keterampilan yang mereka dapat dari perguruan tinggi daripada imbalan yang mereka dapat dari organisasi (Tho & Trang, 2014).

Pengetahuan ditransfer ketika sumber pengetahuan dan penerima termotivasi secara intrinsik (Ko et al., 2005). Dalam konteks transfer pengetahuan dari perguruan tinggi ke organisasi melalui mahasiswa magang, mahasiswa merupakan sumber pengetahuan dan juga penerima pengetahuan. Sebagai penerima pengetahuan, mahasiswa magang memperoleh pengetahuan dan keterampilan dari sekolah bisnis. Dan sebagai sumber pengetahuan, mahasiswa mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang mereka dapat ke pekerjaan mereka sehari-hari (Tho & Trang, 2014). Oleh karena itu, mahasiswa magang dengan motivasi intrinsik yang tinggi cenderung untuk mengaplikasikan

pengetahuan dan keterampilan yang mereka dapat dari sekolah bisnis kepada pekerjaan mereka seperti yang ditunjukkan oleh model AMO.

H1: Motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif terhadap transfer pengetahuan Pengaruh Budaya Inovatif (*Innovative Culture*) Memiliki Pengaruh Positif Terhadap Transfer Pengetahuan (*Knowledge Transfer*).

Terlepas dari peluang bisnis, lingkungan bisnis di dunia ini selalu mengandung risiko, ketidakpastian, dan fluktuasi. Tantangan ini menuntut organisasi bisnis untuk menjadi inovatif dan kreatif untuk kelangsungan hidup dan perkembangan organisasi. Budaya inovatif merupakan peran kunci untuk menyelesaikan masalah ini (Hurley & Hult, 1998; O'Cass & Ngo, 2007; Skerlavaj et al., 2010). Oleh karena itu, membangun dan memelihara budaya inovatif dalam organisasi sangat penting untuk meningkatkan daya saing organisasi. Budaya inovatif membantu meningkatkan kapasitas inovatif semua anggota dalam organisasi (O'Cass & Ngo, 2007; Skerlavaj et al., 2010).

Dalam penelitian ini, budaya inovatif mengacu pada kepercayaan karyawan tentang budaya inovatif dari organisasi bisnis tempat mereka bekerja. Budaya inovatif organisasi akan membuat karyawan percaya bahwa organisasi mendukung pengetahuan baru dan ide-ide baru dari karyawan, sehingga karyawan (mahasiswa magang) dapat mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan baru yang diperoleh dari perguruan tinggi pada pekerjaan mereka.

Dengan kata lain, organisasi menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mentransfer pengetahuan dari berbagai sumber termasuk perguruan tinggi. Dengan demikian, budaya inovatif memiliki pengaruh terhadap transfer pengetahuan sebagaimana telah diasumsikan pada model AMO (Tho & Trang, 2014).

H2: Budaya inovatif memiliki pengaruh positif terhadap transfer pengetahuan.

Pengaruh Budaya Inovatif (*Innovative Culture*) Memiliki Pengaruh Positif Terhadap Motivasi Intrinsic (*Intrinsic Motivation*).

Budaya inovatif merupakan kesempatan untuk meningkatkan kreatifitas seseorang karena menekankan kemampuan untuk mengadopsi dan menerapkan ide-ide baru (Hurley & Hult, 1998; O'Cass & Ngo, 2007; Skerlavaj et al., 2010). Dengan demikian, budaya inovatif memotivasi karyawan untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan baru dalam pekerjaan mereka untuk meningkatkan kinerja mereka (Tharenou & Harker, 1984; Waldman & Spangler, 1989). Dengan demikian, budaya inovatif menstimulus motivasi mahasiswa magang untuk mentransfer pengetahuan dan keterampilan baru yang mereka peroleh dari perguruan tinggi untuk organisasi mereka (Tho & Trang, 2014).

H3: Budaya inovatif memiliki pengaruh positif terhadap motivasi intrinsik

Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini akan menggunakan dua jenis data, yaitu:

1). Data primer, yakni data yang dihasilkan

untuk memenuhi kebutuhan penelitian yang sedang dilakukan (Malholtra, 2009). Pada penelitian ini data akan di dapatkan dari penelitian lapangan atau survey terhadap sejumlah responden dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner pada penelitian ini akan menggunakan lima poin skala *Likert* yang memiliki rentang dari (1) untuk 'sangat tidak setuju' hingga (7) untuk 'sangat setuju'.

2). Data sekunder, yakni data yang dikumpulkan untuk tujuan selain untuk menyelesaikan masalah yang sedang di tangani saat ini (Malholtra, 2009). Data yang dimaksud merupakan data penunjang yang diperoleh dari studi literatur, buku, jurnal, artikel terkait penelitian dari majalah, koran, website, dan studi kepustakaan lainnya.

Jumlah responden yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah sebanyak 150 responden di wilayah Jabodetabek dan sekitarnya. Jumlah ini dipilih oleh peneliti berdasarkan *rule of thumb* dalam SEM yakni *sample* berjumlah sama dengan atau lebih besar dari jumlah item kuesioner dikali dengan 5 (lima). Jumlah item kuesioner dalam penelitian ini berjumlah 22 item, sehingga jumlah responden yang akan diteliti berjumlah ≥ 110 responden. Kuesioner akan diisi sendiri oleh responden (*self-administered questionnaire*). Metode sampling yang akan digunakan penelitian ini adalah *non-probability sampling*, di mana tiap responden yang memenuhi kriteria populasi tidak memiliki kesempatan atau peluang yang sama untuk menjadi sampel (Malholtra, 2009). Teknik *non-probability sampling* yang akan

digunakan adalah dengan teknik *convenience sampling approach*, yaitu responden dipilih oleh peneliti karena mereka berada pada tempat dan waktu yang tepat, sesuai dengan ruang lingkup penelitian ini (Malhotra, 2009).

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang akan digunakan dalam menguji hipotesis pada penelitian ini adalah: Pada tahap ini, peneliti akan menyebarkan 30 kuesioner kepada responden yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas dari pertanyaan-pernyataan dalam kuesioner untuk mewakili variabel-variabel dalam model. Selain itu, peneliti juga akan mendampingi responden untuk mengetahui apakah petunjuk pengisian, konstruk pertanyaan maupun pernyataan yang tertera di dalam kuesioner dapat dimengerti dan dipahami oleh responden dan mewakili variabel-variabel yang digunakan didalam penelitian.

Distribusi Frekuensi

Distribusi frekuensi adalah distribusi secara matematis yang bertujuan untuk menghitung jumlah respon yang memiliki asosiasi dengan nilai yang berbeda dari satu variabel dan untuk menunjukkan nilai tersebut ke dalam suatu persentase (Malhotra, 2009). Pada penelitian ini, distribusi frekuensi digunakan untuk memberikan gambaran mengenai *profiling* responden seperti jenis kelamin,

Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Hair et al. (1995), uji validitas adalah uji yang dilakukan untuk mengukur seberapa baik konstruk penelitian didefinisikan oleh variabel pengukuran yang digunakan. Sementara itu, uji reliabilitas adalah suatu pendekatan yang dilakukan untuk mengukur keandalan atau konsistensi pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner terhadap variabelnya (Malhotra, 2010). Dalam penelitian ini, peneliti akan menguji validitas dan reliabilitas dari variabel-variabel berikut: *knowledge transfer*, *intrinsic motivation*, *acquired knowledge*, dan *innovative culture*.

Uji validitas hanya akan dilakukan satu kali setelah melakukan pengumpulan data dengan jumlah yang lebih besar dengan model pengukuran (*measurement model*), menggunakan perangkat lunak Lisrel 8.54. Tujuan dari *measurement model* adalah untuk memeriksa seberapa baik indikator atau variabel terukur (*measured variables*) merepresentasikan konstruk atau variabel laten yang tidak dapat diukur atau diamati secara langsung pada penelitian (Jöreskog dan Sörbom, 1993). Validitas akan diuji dengan melihat nilai *t-value* dan *standardized loading factors*.

Sementara itu, uji reliabilitas akan dilakukan oleh peneliti sebanyak dua kali, yang pertama adalah uji reliabilitas untuk mengukur konsistensi instrumen atau pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner terhadap variabelnya (Malhotra, 2010). Uji reliabilitas ini akan dilakukan pada data *pre-test*, dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 22 untuk melihat nilai *Cronbach's Alpha*. Uji reliabilitas yang kedua akan

dilakukan setelah pengumpulan data dengan jumlah yang lebih besar, dengan memeriksa nilai *Construct Reliability* dan *Variance Extracted* dari hasil *measurement model* menggunakan perangkat lunak Lisrel 8.54.

Structural Equation Modeling (SEM)

Structural Equation Modelling (SEM) adalah sebuah prosedur untuk mengestimasi serangkaian hubungan dependen di dalam seperangkat konsep atau konstruk yang direpresentasikan oleh berberapa variabel yang diukur dan tergabung dalam sebuah model yang terintegrasi (Malhotra, 2010). Dalam penelitian ini, SEM digunakan untuk membantu menilai sifat pengukuran dan menguji model teroris yang diajukan, serta memeriksa kebenaran hipotesis.

SEM terdiri dari dua sub-model, yaitu: *measurement model* (model pengukuran) dan *structural model* (model struktural), dimana *measurement model* mengukur hubungan antar masing-masing variabel laten dan variabel terukur (*measured variable*) yang sesuai dan *structural model* mengukur hubungan antar variabel laten (Vinzi, 2010).

Dengan menggunakan SEM kita dapat menentukan kontribusi dari setiap dimensi yang mewakili konstruk, dimana konstruk adalah sebuah konsep yang laten atau tidak dapat diobservasi yang bisa didefinisikan secara konseptual namun tidak dapat diukur secara langsung atau tanpa kesalahan, dimana sebuah konstruk diukur menggunakan berberapa indikator atau *observed variables* (Malhotra, 2010). SEM memeriksa hubungan timbal-balik ini yang

diperiksa dalam serangkaian *structural equations* ini (Malhotra, 2010).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pengertian Motivasi

Motivasi adalah “dorongan“, yakni suatu usaha yang disadari untuk mempengaruhi tingkah laku seseorang agar tergerak hatinya untuk bertindak melakukan sesuatu sehingga mencapai hasil atau tujuan tertentu (Purwanto, 1998). Pengertian motivasi adalah suatu tenaga atau faktor yang terdapat di dalam diri manusia, yang menimbulkan, mengarahkan dan mengorganisasikan tingkah lakunya (Handoko, 1992).

Dengan demikian motivasi merupakan dorongan yang terdapat dalam diri seseorang untuk berusaha mengadakan perubahan tingkah laku yang lebih baik dalam memenuhi kebutuhannya (Uno, 2008).

Sejalan dengan apa yang dikemukakan di atas, Hoy dan Miskel dalam buku “*Educational Administration*” dalam (Purwanto, 1998), mengemukakan bahwa “motivasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan-kekuatan yang kompleks, dorongan-dorongan, kebutuhan-kebutuhan, pernyataan-pernyataan, ketegangan (*tension states*), atau mekanisme-mekanisme lainnya yang memulai dan menjaga kegiatan-kegiatan yang diinginkan ke arah pencapaian tujuan personal. Berdasarkan beberapa pendapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pendorong bagi perbuatan seseorang atau merupakan motif mengapa seseorang melakukan sesuatu. Motivasi juga menyangkut mengapa seseorang berbuat

demikian dan apa tujuannya sehingga berbuat demikian.

Teori Motivasi

Teori motivasi menurut para ahli dibagi menjadi 3 yaitu: (1) teori kebutuhan tentang motivasi, (2) teori humanistik, dan (3) teori behavioristik (Prayitno, 1989).

1) Teori kebutuhan. Teori ini mengatakan bahwa manusia sebagai makhluk yang tidak akan puas hanya dengan terpenuhi satu kebutuhan, tetapi ia akan puas jika semua kebutuhan terpenuhi. Walaupun semua kebutuhan sudah terpenuhi, seseorang akan mengejar kebutuhan yang baru. Agar kebutuhan tersebut terpenuhi, maka ia akan termotivasi untuk mencapai kebutuhan yang diinginkan. Sehingga membuat ia puas, tetapi kepuasan itu hanya untuk sementara waktu saja. Demikian seterusnya, sampai terpenuhinya kebutuhan yang paling tinggi.

2) Teori Humanistik. Teori ini percaya bahwa hanya ada satu motivasi, yaitu motivasi yang hanya berasal dari masing-masing individu. Motivasi tersebut dimiliki oleh individu itu sepanjang waktu dan dimana pun ia berada. Hal penting menurut teori ini adalah menghormati atau menghargai seorang sebagai manusia yang mempunyai potensi dan keinginan untuk belajar.

3) Teori Behavioristik. Teori ini berpendapat bahwa motivasi dikontrol oleh lingkungan. Suatu tingkah laku yang bermotivasi terjadi apabila konsekuensi tingkah laku itu dapat menggerakkan emosi individu, yaitu menjadi suka atau tidak suka. Apabila konsekuensi tingkah laku menimbulkan rasa suka, maka

tingkah laku menjadi kuat, tetapi jika tingkah laku itu menimbulkan rasa tidak suka, maka tingkah laku itu akan ditinggalkan.

Sedangkan pendapat Handoko (1992), ada 6 teori motivasi yaitu:

1) Teori kognitif. Menurut teori ini, tingkah laku tidak digerakkan oleh apa yang disebut motivasi, melainkan oleh rasio. Setiap perbuatan yang akan dilakukannya sudah dipikirkan alasannya. Berdasarkan rasionalnya, manusia bebas memilih dan menentukan apa yang akan dia perbuat, entah baik maupun buruk. Tingkah laku manusia semata-mata ditentukan oleh kemampuan berpikirnya. Semakin intelijen dan berpendidikan, otomatis seseorang akan semakin baik perbuatan-perbuatannya dan secara sadar pula melakukan perbuatan-perbuatan untuk memenuhi atau kebutuhan tersebut.

2) Teori Hedonistik. Teori ini mengatakan bahwa segala perbuatan manusia, baik itu disadari ataupun tidak disadari, baik itu timbul dari luar maupun dalam pada dasarnya mempunyai tujuan yang satu, yaitu mencari hal-hal yang menyenangkan dan menghindari hal-hal yang merugikan.

3) Teori Insting. Teori ini mengatakan kekuatan biologis adalah kekuatan yang dibawa sejak lahir. Kekuatan biologis inilah yang membuat seseorang bertindak menurut cara tertentu, demikianlah dasar pemikiran teori ini. Kekuatan insting inilah yang seolah-olah memaksa seseorang untuk berbuat dengan cara tertentu, untuk mengadakan pendekatan dengan cara tertentu.

4) Teori Psikoanalitis. Sebenarnya teori ini merupakan pengembangan teori insting. Dalam teori ini pun diakui adanya kekuatan bawaan di dalam diri setiap manusia, dan kekuatan bawaan inilah yang menyebabkan dan mengarahkan tingkah laku manusia.

5) Teori Keseimbangan. Teori ini berpendapat bahwa tingkah laku manusia terjadi karena adanya ketidakseimbangan di dalam diri manusia. Dengan kata lain, manusia selalu ingin mempertahankan adanya keseimbangan di dalam dirinya.

6) Teori Dorongan. Pada prinsipnya teori ini tidak berbeda dengan teori keseimbangan, hanya penekanannya berbeda. Apabila teori keseimbangan menekankan adanya keadaan tidak seimbang yang menimbulkan suatu kebutuhan yang harus dipenuhi, teori dorongan memberikan tekanan pada hal yang mendorong terjadinya tingkah laku.

Melalui penjelasan tentang teori-teori di atas, dapat disimpulkan bahwa setiap perilaku dan aktivitas manusia disebabkan oleh dorongan, kemauan, kekuatan, ketidakseimbangannya di dalam diri manusia itu kemudian gagasan yang timbul dipraktekkan dalam bentuk aktivitas sesuai dengan kemauan dari diri individu. Semua itu pada hakekatnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan mendapat suatu kepuasan.

Secara umum dapat dikatakan bahwa tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu (Purwanto, 1998).

Sedangkan fungsi motivasi menurut Sardiman (2009), ada tiga yaitu: a.) Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. b.) Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai. c.) Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Hamalik (2004), fungsi motivasi itu adalah : a.) Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. b.) Sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan kepada pencapaian tujuan yang diinginkan. c.) Sebagai penggerak, artinya sebagai penggerak dalam melakukan sesuatu yang diinginkan. Berdasarkan beberapa uraian di atas, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa semakin jelas tujuan yang diharapkan atau yang akan dicapai, maka semakin jelas pula bagaimana tindakan motivasi itu dilakukan. Tindakan motivasi akan lebih berhasil jika tujuannya jelas dan didasari oleh perbuatan yang dimotivasi serta sesuai dengan kebutuhan orang yang dimotivasi. Oleh karena itu, setiap orang yang akan memberikan motivasi harus mengenal dan memahami benar-benar latar belakang kehidupan, kebutuhan dan kepribadian orang yang akan dimotivasi.

Tipe-tipe motivasi

Menurut Prayitno (1989), ada dua tipe motivasi yaitu (1) motivasi intrinsik, dan (2) motivasi ekstrinsik. a.) Motivasi intrinsik. Thornburgh dalam Elida Prayitno, (1989)

berpendapat bahwa motivasi intrinsik adalah keinginan bertindak yang disebabkan faktor pendorong dari dalam diri (internal) individu. Individu yang digerakkan oleh motivasi intrinsik, baru akan puas kalau kegiatan yang dilakukan telah mencapai hasil yang terlibat dalam kegiatan itu.

Sedangkan menurut Gunarsa (2008), motivasi intrinsik merupakan dorongan atau kehendak yang kuat yang berasal dari dalam diri seseorang. Semakin kuat motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seseorang, semakin besar kemungkinan ia memperlihatkan tingkah laku yang kuat untuk mencapai tujuan. b. Motivasi Ekstrinsik Motivasi ekstrinsik dinamakan demikian karena tujuan utama individu melakukan kegiatan adalah untuk mencapai tujuan yang terletak di luar aktivitas belajar itu sendiri, atau tujuan itu tidak terlibat di dalam aktivitas belajar.

Menurut Gunarsa (2008), yang dimaksud dengan motivasi ekstrinsik adalah segala sesuatu yang diperoleh melalui pengamatan sendiri, ataupun melalui saran, anjuran atau dorongan dari orang lain. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi atau menentukan intensitas dari motivasi dikenal sebagai dimensi motivasi (Gunarsa, 2008).

Sedangkan menurut Uno (2008), mengatakan bahwa motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi intrinsik yaitu: (1) adanya hasrat dan keinginan berhasil, (2) adanya dorongan dan kebutuhan dalam belajar, (3) adanya harapan dan cita-cita

masa depan, (4) adanya penghargaan dalam belajar. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi ekstrinsiknya yaitu (5) adanya penghargaan dalam belajar, (6) adanya kegiatan yang menarik dalam belajar, (7) adanya lingkungan belajar yang kondusif.

Budaya Organisasi

Definisi Budaya Organisasi.

Budaya memiliki peranan yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik. Menurut Ndraha (1977), budaya korporasi merupakan aplikasi budaya organisasi terhadap badan usaha.

Glaser et al. (1987) berpendapat bahwa budaya organisasi seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Keanekaragaman bentuk organisasi atau perusahaan, tentunya mempunyai budaya yang berbeda-beda hal ini wajar karena lingkungan organisasinya berbeda-beda pula misalnya perusahaan jasa, manufaktur dan trading.

Hofstede (1986) berpendapat bahwa budaya merupakan berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya. Menurut Beach (1993), kebudayaan merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi. Seperti aktivitas memberi perintah dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota. Jadi budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau

tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi. Pada dasarnya Budaya organisasi dalam perusahaan merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama.

Kreitner dan Kinicki (1995), mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota dari organisasi. Agar suatu karakteristik atau kepribadian orang yang berbeda antar satu dengan orang yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi, perlu adanya perekat sosial.

Komponen Budaya Organisasi

Menurut Wallach (1983), cara untuk menganalisis budaya organisasi adalah dengan membagi budaya menjadi tiga kategori, yaitu:

- a. Budaya birokrasi (*bureaucratic culture*), yaitu budaya yang sangat terorganisasi dan sistematis yang didasari oleh kejelasan tanggung jawab dan otoritas. Organisasi dengan budaya ini bersifat stabil, terstruktur, memiliki prosedur yang jelas, hierarki yang jelas, dan berorientasi pada kekuatan.
- b. Budaya inovasi (*innovative culture*), yaitu lingkungan pekerjaan yang menantang, kreatif, dan berorientasi pada hasil.
- c. Budaya mendukung (*supportive culture*), yaitu budaya yang menunjukkan kerja sama tim dan berorientasi pada orang, mendukung dan memiliki kepercayaan satu dengan yang lain. Budaya ini harmonis, saling percaya, aman, humanistik serta kolaboratif.

Kompetensi Pengetahuan (*Knowledge Competency*)

Kompetensi menurut Spencer & Spencer dalam Palan (2007) adalah sebagai karakteristik dasar yang dimiliki oleh seorang individu yang berhubungan secara kausal dalam memenuhi kriteria yang diperlukan dalam menduduki suatu jabatan. Kompetensi terdiri dari 5 tipe karakteristik, yaitu motif (kemauan konsisten sekaligus menjadi sebab dari tindakan), faktor bawaan (karakter dan respon yang konsisten), konsep diri (gambaran diri), pengetahuan (informasi dalam bidang tertentu) dan keterampilan (kemampuan untuk melaksanakan tugas).

Berbeda dengan Fogg (2004), yang membagi kompetensi menjadi 2 (dua) kategori yaitu kompetensi dasar (*Threshold*) dan kompetensi pembeda (*Differentiating*). Kompetensi dasar (*Threshold Competencies*) adalah karakteristik utama yang biasanya berupa pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca. Sedangkan kompetensi *differentiating* adalah kompetensi yang membuat seseorang berbeda dari yang lain.

Kompetensi berasal dari kata "*competency*" merupakan kata benda yang menurut Powell (1997) diartikan sebagai 1) kecakapan, kemampuan, kompetensi 2) wewenang. Kata sifat dari "*competence*" adalah kompeten yang berarti cakap, mampu, dan tangkas. Pengertian kompetensi ini pada prinsipnya sama dengan pengertian kompetensi menurut Robbin (2007) bahwa kompetensi adalah kemampuan (*ability*) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini

ditentukan oleh 2 (dua) faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Secara lebih rinci, Spencer dan Spencer dalam Palan (2007) mengemukakan bahwa terdapat 5 (lima) karakteristik yang membentuk kompetensi yakni 1). Faktor pengetahuan meliputi masalah teknis, administratif, proses kemanusiaan, dan sistem. 2). Keterampilan: merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. 3). Konsep diri dan nilai-nilai: merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi. 4). Karakteristik pribadi; merujuk pada karakteristik fisik dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan. 5). Motif; merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

Pernyataan di atas mengandung makna bahwa kompetensi adalah karakteristik seseorang yang berkaitan dengan kinerja efektif dan atau unggul dalam situasi pekerjaan tertentu. Kompetensi dikatakan sebagai karakteristik dasar (*underlying characteristic*) karena karakteristik individu merupakan bagian yang mendalam dan melekat pada kepribadian seseorang yang dapat dipergunakan untuk memprediksi berbagai situasi pekerjaan tertentu. Kemudian dikatakan berkaitan antara perilaku dan kinerja karena kompetensi menyebabkan atau dapat memprediksi perilaku dan kinerja.

Dari uraian pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompetensi yaitu

sifat dasar yang dimiliki atau bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan sebagai dorongan untuk mempunyai prestasi dan keinginan berusaha agar melaksanakan tugas dengan efektif. Ketidaksesuaian dalam kompetensi-kompetensi inilah yang membedakan seorang individu unggul dari individu yang berprestasi terbatas. Kompetensi terbatas dan kompetensi istimewa untuk suatu pekerjaan tertentu merupakan pola atau pedoman dalam pemilihan karyawan (*personal selection*), rencana keberhasilan (*succession planning*), penilaian kerja (*performance appraisal*) dan pengembangan (*development*).

Dengan kata lain, kompetensi adalah penguasaan terhadap seperangkat pengetahuan, keterampilan, nilai-nilai dan sikap yang mengarah kepada kinerja dan direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak sesuai dengan profesinya. Wibowo (2007), mengatakan bahwa kompetensi diartikan sebagai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang ditunjukkan oleh tingkat kehandalan seseorang dalam suatu bidang tertentu. Kompetensi sebagai karakteristik seseorang berhubungan dengan kinerja yang efektif dalam suatu pekerjaan atau situasi.

Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer and Spencer dalam Prihadi (2004) terdapat 5 (lima) karakteristik kompetensi, yaitu :

1. Motif (*motive*) adalah hal-hal yang seseorang pikir atau inginkan secara konsisten yang menimbulkan tindakan.
2. Sifat (*traits*) adalah karakteristik fisik dan respons-respons konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri (*Self-Concept*) adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
4. Pengetahuan (*Knowledge*), adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan (*knowledge*) merupakan kompetensi yang kompleks.
5. Ketrampilan (*Skill*). adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Jenis Kompetensi

Menurut Spencer dan Spencer dalam Dharma (2003), kompetensi dapat dibagi dua kategori yaitu 1). Kompetensi dasar (*Threshold Competency*, dan 2). Kompetensi pembeda (*Differentiating Competency*). *Threshold competencies* adalah karakteristik utama (biasanya pengetahuan atau keahlian dasar seperti kemampuan untuk membaca) yang harus dimiliki oleh seseorang agar dapat melaksanakan pekerjaannya. Sedangkan *differentiating competencies* adalah faktor-faktor yang membedakan individu yang berkinerja tinggi dan rendah.

Charles E. Jhonson dalam Sanjaya (2005) membagi kompetensi kedalam 3 bagian yakni:

- 1). Kompetensi pribadi, yakni kompetensi yang berhubungan dengan pengembangan

kepribadian (*personal competency*), 2). Kompetensi profesional, yakni kompetensi atau kemampuan yang berhubungan dengan penyelesaian tugas-tugas tertentu, dan 3). Kompetensi sosial, yakni kompetensi yang berhubungan dengan kepentingan sosial.

Sedangkan pada Kunandar (2007), kompetensi dapat dibagi 5 (lima) bagian yakni:

1. Kompetensi intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja
2. Kompetensi fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas
3. Kompetensi pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
4. Kompetensi sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan sosial.
5. Kompetensi spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan. Masih mengenai kategori atau klasifikasi kompetensi, Talim (2003) mengatakan kompetensi dapat meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku karyawan. Dalam arti luas, kompetensi ini akan terkait dengan strategi organisasi dan pengertian kompetensi ini dapatlah kita padukan dengan keterampilan dasar (*soft skill*), keterampilan baku (*hard skill*), keterampilan sosial (*social skill*), dan keterampilan mental (*mental skill*). Keterampilan baku (*hard skill*) mencerminkan pengetahuan dan keterampilan

fisik SDM. Keterampilan dasar (*soft skill*) menunjukkan intuisi, kepekaan SDM. Keterampilan sosial (*social skill*) menunjukkan keterampilan dalam hubungan sosial SDM. Keterampilan mental (*mental skill*) menunjukkan ketahanan mental SDM. Di dalam perkembangan manajemen SDM, saat ini sedang ramai dibicarakan mengenai bagaimana mengelola SDM berbasis kompetensi.

Berdasarkan uraian tentang jenis kompetensi di atas, kompetensi diklasifikasikan kedalam 2 (dua) jenis, pertama kompetensi profesional, yaitu kompetensi yang berhubungan dengan peran yang kita pilih. Kedua adalah kompetensi umum, yaitu kompetensi yang harus kita miliki sebagai seorang manusia. Misalnya kompetensi untuk menjadi suami atau istri yang baik.

pekerjaannya sehingga seseorang dapat berjalan dari pengalaman simulasi tersebut.

2. Pemahaman (*understanding*). Instruksi kasus termasuk modeling perilaku tentang apa itu kompetensi dan bagaimana penerapan kompetensi tersebut.

3. Pengkajian (*assessment*). *Feedback* kepada peserta tentang berapa banyak kompetensi yang dimiliki peserta (membandingkan skor peserta). Cara ini dapat memotivasi peserta mempelajari kompetensi sehingga mereka sadar adanya hubungan antara kinerja yang aktual dan kinerja yang ideal.

4. Tanggapan (*feedback*). Suatu latihan dimana peserta dapat mempraktekkan kompetensi dan memperoleh umpan balik bagaimana peserta dapat melaksanakan pekerjaan tertentu dibanding dengan seseorang yang berkinerja tinggi.

Tabel 1.1 Perkembangan Angkatan Kerja dan Jumlah penduduk yang bekerja di Indonesia

Keterangan	Februari 2013	Februari 2014	%
Jumlah Angkatan Kerja	123,6	125,3	1,38
Jumlah Penduduk yang Bekerja	116,5	118,2	1,46

Sumber : www.bps.go.id 2014.

Proses perolehan kompetensi (*competency acquisition process*) menurut Dharma (2002) telah dikembangkan untuk meningkatkan tingkat kompetensi yang meliputi :

1. Pengakuan (*recognition*). Suatu simulasi atau studi kasus yang memberikan kesempatan peserta untuk mengenali satu atau lebih kompetensi yang dapat memprediksi individu berkinerja tinggi di dalam

Setelah *pre-test* selesai dilakukan, peneliti kemudian melakukan uji validitas dan reliabilitas berdasarkan data yang telah didapatkan oleh peneliti dalam *pre-test*. Data dari *pre-test* menunjukkan bahwa seluruh variabel teramati menunjukkan hasil yang *reliable* (*cronbach alpha* > 0,6) dan *valid* (KMO dan *factor loading* > 0.5).

Setelah melakukan uji validitas dan

reliabilitas pada *pre-test* dan mendapatkan hasil yang *reliable* dan *valid*, peneliti melakukan pengumpulan data dengan jumlah responden yang lebih besar untuk kepentingan *main-survey*.

Peneliti memeriksa validitas *measurement model* dengan melihat nilai *t-value* dan *standardized loading factor* (λ) dari setiap indikator pada penelitian. Hair et al. (2009) menyatakan bahwa sebuah konstruk

Tabel 4.10 Uji Kecocokan Model Pengukuran

Statistik GOF	Nilai	Keterangan
<i>Incremental Fit Measures</i>		
<i>Non-Normed Fit Index (NNFI)</i>	0.89	Marginal Fit
<i>Normed Fit Index (NFI)</i>	0.82	Marginal Fit
<i>Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)</i>	0.77	Marginal Fit
<i>Relative Fit Index (RFI)</i>	0.79	Marginal Fit
<i>Incremental Fit Index (IFI)</i>	0.91	Good Fit
<i>Comparative Fit Index (CFI)</i>	0.90	Good Fit
<i>Parsimonious Fit Measures</i>		
<i>Parsimonious Goodness of Fit Index (PGFI)</i>	0.65	
<i>Akaike Information Criterion (AIC)</i>	463.63	Good Fit
<i>AIC for Saturated Model</i>	506.00	Good Fit
<i>AIC for Independence Model</i>	2090.35	

Sumber : Tho and Trang, (2014) “*Can knowledge be transferred from business schools to business organization through in service students? SEM and FsQCA findings*”

Analisis Model Pengukuran

Pada tahap ini, peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas model pengukuran. Tujuan dari *measurement model* adalah untuk memeriksa seberapa baik indikator atau variabel terukur (*measured variables*) merepresentasikan konstruk atau variabel laten yang tidak dapat diukur atau diamati secara langsung pada penelitian (Jöreskog dan Sörbom, 1993).

mempunyai validitas yang baik jika memiliki *t-value* bernilai $\geq 1,96$ dan *standardized loading factor* (λ) telah memiliki nilai $\geq 0,50$. Selanjutnya, peneliti melakukan analisis reliabilitas dengan menggunakan indeks *Cronbach alpha* menggunakan data yang telah diterima dari 147 orang responden. Peneliti juga melakukan uji kecocokan dari Model Pengukuran menggunakan indeks statistic *Goodness of Fit*. Pengujian kecocokan dari model pengukuran pada penelitian ini

mengacu kepada indeks statistik *Goodness of Fit*.

Berdasarkan data tabel 4.10 , maka analisis dari pengujian kecocokan untuk variabel model pengukuran pada penelitian ini adalah: Nilai Goodnes of Fit Index (GFI) = 0,82. Nilai GFI yang diperoleh $0,80 \leq CFI \leq 0,90$ sehingga dapat dikatakan model memiliki tingkat kecocokan marjinal (*marginal fit*). (Wijanto, 2008). Nilai Standardized RMR = 0,10. Nilai Standardized RMR yang diperoleh $\geq 0,05$ sehingga dapat dikatakan model memiliki tingkat kecocokan marjinal (*marginal fit*). (Wijanto, 2008). Nilai RMSEA 0,074 menunjukkan tingkat kecocokan yang baik (*good fit*). Suatu model dikatakan memiliki tingkat kecocokan yang baik apabila memiliki nilai RMSEA 0,08 (Wijanto, 2008). Nilai ECVI biasanya digunakan untuk perbandingan antar model dimana semakin kecil nilainya maka semakin baik (Wijanto, 2008). Dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan peneliti memiliki tingkat kecocokan yang baik (*good fit*) karena nilai ECVI model (3,18) lebih dekat dengan nilai ECVI for saturated model (3,47) dibandingkan dengan nilai ECVI for independence model (14,32). Nilai Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0,89. Nilai NNFI yang diperoleh $\leq 0,90$ sehingga dapat dikatakan model memiliki tingkat kecocokan yang marjinal (*marginal fit*). (Wijanto, 2008). Nilai Normed Fit Index (NFI) = 0,82. Nilai NFI yang diperoleh $\leq 0,90$ sehingga dapat dikatakan model memiliki tingkat kecocokan yang marjinal (*marginal fit*). (Wijanto, 2008). Nilai Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0,77. Nilai AGFI yang

diperoleh 0,80 CFI 0,90 sehingga dapat dikatakan model memiliki tingkat kecocokan marjinal (*marginal fit*). (Wijanto, 2008). Nilai Relative Fit Index (RFI) = 0,79. Nilai RFI yang diperoleh $0,80 \leq CFI \leq 0,90$ sehingga dapat dikatakan model memiliki tingkat kecocokan marjinal (*marginal fit*). (Wijanto, 2008). Nilai Incremental Fit Index (IFI) = 0,91. Nilai IFI yang diperoleh 0,90 sehingga dapat dikatakan model memiliki tingkat kecocokan yang baik (*good fit*). (Wijanto, 2008). Nilai Comparative Fit Index (CFI) = 0,90. Nilai CFI yang diperoleh 0,90 sehingga dapat dikatakan model memiliki tingkat kecocokan yang baik (*good fit*). (Wijanto, 2008). Nilai AIC biasanya digunakan untuk perbandingan antar model dimana semakin kecil nilainya maka semakin baik (Wijanto, 2008). Sehingga dapat disimpulkan bahwa model dimensi yang digunakan peneliti memiliki tingkat kecocokan yang baik (*good fit*) karena nilai AIC model (463,63) lebih dekat dengan nilai saturated AIC (506) dibandingkan dengan nilai independence AIC (2090,35). Dapat disimpulkan bahwa model sudah terbilang baik karena terdapat 8 (delapan) ukuran yang menunjukkan *good fit*, 6 (enam) ukuran yang menunjukkan *marginal fit*.

Analisis Model Struktural

Peneliti akan melakukan pengujian kecocokan model struktural dan melihat hubungan dari variabel-variabel laten yang ada.

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, maka analisis dari pengujian kecocokan untuk variabel model struktural pada penelitian ini

adalah: Nilai Goodnes of Fit Index (GFI) = 0,77. Nilai GFI yang diperoleh 0,80 CFI 0,90 sehingga dapat dikatakan model memiliki tingkat kecocokan marjinal (marginal fit). (Wijanto, 2008). Nilai Standardized RMR = 0,07. Nilai Standardized RMR yang diperoleh 0,05 sehingga dapat dikatakan model memiliki tingkat kecocokan marjinal (marginal fit). (Wijanto, 2008).

Nilai RMSEA 0,076 menunjukkan tingkat kecocokan yang baik (good fit). Suatu model dikatakan memiliki tingkat kecocokan yang baik apabila memiliki nilai RMSEA 0,08 (Wijanto, 2008).

Tabel 4.11 Uji Kecocokan Model Struktural

Statistik GOF	Nilai	Keterangan
<i>Absolute Fit Measures</i>		
Statistic Chi-Square (X^2)	(df=203) 376,81 (p=0,00)	Marginal Fit
Non-Centrality Parameter (NCP)	160.63	
Goodness of Fit Index (GFI)	0.82	Marginal Fit
Standarized Root Mean Square Residual (RMR)	0.10	Good Fit
Root Mean Square of Approximation (RMSEA)	0.074	Good Fit
Expected Cross-Validation Index (ECVI)	3.18	Good Fit
ECVI for Saturated Model	3.47	Good Fit
ECVI for Independence Model	14.32	
<i>Incremental Fit Measures</i>		
<i>Non-Normed Fit Index (NNFI)</i>	0.89	Marginal Fit
<i>Normed Fit Index (NFI)</i>	0.82	Marginal Fit
<i>Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)</i>	0.77	Marginal Fit
<i>Relative Fit Index (RFI)</i>	0.79	Marginal Fit
<i>Incremental Fit Index (IFI)</i>	0.91	Good Fit
<i>Comparative Fit Index (CFI)</i>	0.90	Good Fit
<i>Parsimonious Fit Measures</i>		
<i>Parsimonious Goodness of Fit Index (PGFI)</i>	0.65	
<i>Akaike Information Criterion (AIC)</i>	463.63	Good Fit
<i>AIC for Saturated Model</i>	506.00	Good Fit
<i>AIC for Independence Model</i>	2090.35	
ECVI for Independence Model	14.32	

Nilai ECVI biasanya digunakan untuk perbandingan antar model dimana semakin kecil nilainya maka semakin baik (Wijanto, 2008). Sehingga dapat disimpulkan bahwa model dimensi yang digunakan peneliti memiliki tingkat kecocokan yang baik (good fit) karena nilai ECVI model (5,36) lebih dekat dengan nilai ECVI for saturated model (5,58) dibandingkan dengan nilai ECVI for independence model (33,87). Nilai Non-Normed Fit Index (NNFI) = 0,91. Nilai NNFI yang diperoleh 0,90 sehingga dapat dikatakan model memiliki tingkat kecocokan yang baik (good fit). (Wijanto, 2008). Nilai Normed Fit Index (NFI) = 0,86. Nilai NFI yang diperoleh 0,90 sehingga dapat dikatakan model memiliki tingkat kecocokan yang baik (good fit). (Wijanto, 2008). Nilai Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI) = 0,72. Nilai AGFI yang diperoleh 0,80 CFI 0,90 sehingga dapat dikatakan model memiliki tingkat kecocokan marjinal (marginal fit). (Wijanto, 2008). Nilai Relative Fit Index (RFI) = 0,84. Nilai RFI yang diperoleh 0,80 CFI 0,90 sehingga dapat dikatakan model memiliki tingkat kecocokan marjinal (marginal fit). (Wijanto, 2008). Nilai Incremental Fit Index (IFI) = 0,92. Nilai IFI yang diperoleh 0,90 sehingga dapat dikatakan model memiliki tingkat kecocokan yang baik (good fit). (Wijanto, 2008). Nilai Comparative Fit Index (CFI) = 0,92. Nilai CFI yang diperoleh 0,90 sehingga dapat dikatakan model memiliki tingkat kecocokan yang baik (good fit). (Wijanto, 2008). Nilai Normed Chi-square =

1,9065193. Nilai Normed Chi-square yang diperoleh 3 sehingga dapat dikatakan model memiliki tingkat kecocokan yang baik (good fit). (Wijanto, 2008). Nilai AIC biasanya digunakan untuk perbandingan antar model dimana semakin kecil nilainya maka semakin baik (Wijanto, 2008). Sehingga dapat disimpulkan bahwa model dimensi yang digunakan peneliti memiliki tingkat kecocokan yang baik (good fit) karena nilai AIC model (836,16) lebih dekat dengan nilai saturated AIC (870,00) dibandingkan dengan nilai independence AIC (5283,68).

Dapat disimpulkan bahwa model sudah terbilang baik karena terdapat 9 (sembilan) ukuran yang menunjukkan good fit, 3 (tiga) ukuran yang menunjukkan marginal fit dan 2 (dua) ukuran yang menunjukkan poor fit.

Pengujian Hipotesis

Penelitian ini memiliki 3 hipotesis. Metode analisis statistik yang digunakan adalah *Structural Equation Modelling*. Maka dari itu, pengujian hipotesis memiliki batasan ketika $t\text{-value} \geq 1.645$ untuk pengujian hipotesis yang memiliki pengaruh positif dan $t\text{-value} \leq -1.645$ untuk hipotesis yang memiliki pengaruh negatif, maka koefisien lintasan persamaan struktural adalah signifikan dan hipotesis diterima. Berikut adalah output *path diagram* struktural LISREL yang menunjukkan pengaruh antara variabel laten yang satu dengan variabel laten yang lainnya dengan melihat nilai *t-value*.

Pengujian H1

Berikut adalah hipotesis pertama (H1) yang diuji pada penelitian ini:

H1: Motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif terhadap transfer pengetahuan

Berdasarkan hasil pengujian Lisrel yang dilakukan oleh peneliti diatas, nilai *t-value* untuk H1 adalah 0,06. nilai ini dibawah 1,96 yang berarti hipotesis ditolak. Motivasi intrinsik tidak terbukti memiliki pengaruh positif terhadap transfer pengetahuan. Hal ini berbeda dengan jurnal utama yang berjudul “*Can Knowledge Be Transferred From Business Schools To Business Organization Through In-service Students? SEM and fsQCA Findings*” yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam jurnal tersebut, Tho dan Trang (2014) menyatakan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif terhadap transfer pengetahuan. Hasil penelitian ini berbeda dengan jurnal utama karena mahasiswa magang Indonesia kurang memiliki motivasi intrinsik untuk mentransfer pengetahuan yang didapat oleh mahasiswa dari perguruan tinggi ke pekerjaan tempat mereka magang.

Motivasi adalah pemicu yang menjelaskan mengapa seseorang melakukan sesuatu, tetap melakukan sesuatu, dan membantu mereka menyelesaikan tugas (Pintrich, 2003). Motivasi membantu orang dalam membangun dan meningkatkan kualitas kognitif yang mengarah pada kesuksesan (Blumenfeld, Kempler, & Krajcik, 2006). Mahasiswa mungkin lebih ingin bereksperimen dengan pengetahuan dan keterampilan yang mereka dapat dari perguruan tinggi daripada imbalan yang mereka dapat dari perusahaan (Tho dan

Trang, 2014). Mahasiswa magang dengan motivasi intrinsik yang tinggi cenderung untuk mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan yang mereka dapat dari perguruan tinggi kepada pekerjaan mereka seperti yang ditunjukkan oleh model AMO (*Ability, Motivation, and Opportunity*) (Tho dan Trang, 2014).

Lemahnya motivasi intrinsik dapat dipicu oleh berbagai macam alasan. Contohnya adalah adanya mahasiswa yang bermalasan-malasan dalam pekerjaan magangnya karena mereka bekerja pada perusahaan milik keluarga atau saudara mereka sendiri. Apabila mahasiswa magang pada perusahaan milik keluarga atau saudara mereka sendiri, mereka cenderung tidak melakukan pekerjaan secara maksimal dikarenakan mereka merasa nilai yang akan didapat dari perusahaan magang dapat “diatur” oleh keluarga atau saudara mereka sendiri. Hal lain yang menjadi penyebab rendahnya motivasi intrinsik dari mahasiswa adalah mereka mendapatkan pekerjaan yang kurang menarik sehingga mahasiswa tidak tertarik untuk melakukan pekerjaan secara maksimal. Kemungkinan lain yang dapat menurunkan motivasi intrinsik mahasiswa adalah tidak relevannya pekerjaan magang mereka dengan perkuliahan yang mereka ambil dalam perkuliahan. Hal tersebut mengakibatkan mahasiswa tidak dapat mengaplikasikan dan mengimplementasikan serta mentransfer pengetahuan yang didapat dari perguruan tinggi ke pekerjaan mereka.

Pengujian H2

Berikut adalah hipotesis kedua (H2) yang diuji pada penelitian ini:

H2: Budaya inovatif memiliki pengaruh positif terhadap transfer pengetahuan

Berdasarkan hasil pengujian Lisrel yang dilakukan oleh peneliti diatas, nilai *t-value* untuk H4 adalah 3,97. nilai ini diatas 1,96 yang berarti hipotesis diterima. Budaya inovatif terbukti memiliki pengaruh positif terhadap transfer pengetahuan. Hal ini berbeda dengan jurnal utama yang berjudul “*Can Knowledge Be Transferred From Business Schools To Business Organization Through In-service Students? SEM and fsQCA Findings*” yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam jurnal tersebut, Tho dan Trang (2014) menyatakan bahwa budaya inovatif tidak terbukti memiliki pengaruh positif terhadap transfer pengetahuan. Namun hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tho dan Trang (2014) yang dilakukan terhadap mahasiswa sekolah bisnis yang melakukan magang di negara Vietnam.

peluang bisnis, lingkungan bisnis di dunia ini selalu mengandung risiko, ketidakpastian, dan fluktuasi. Tantangan ini menuntut perusahaan untuk menjadi inovatif dan kreatif untuk kelangsungan hidup dan perkembangan perusahaan. Budaya inovatif merupakan peran kunci untuk menyelesaikan masalah ini (Hurley & Hult, 1998; O’Cass & Ngo, 2007; Skerlavaj et al., 2010). Membangun dan memelihara budaya inovatif dalam organisasi sangat penting untuk meningkatkan daya saing organisasi. Budaya inovatif membantu meningkatkan kapasitas inovatif semua anggota dalam organisasi (O’Cass & Ngo, 2007; Skerlavaj et al., 2010).

Budaya inovatif organisasi akan membuat karyawan percaya bahwa organisasi mendukung pengetahuan baru dan ide-ide baru dari karyawan, sehingga karyawan (mahasiswa magang) dapat mengaplikasikan pengetahuan dan keterampilan baru yang diperoleh dari perguruan tinggi pada pekerjaan mereka.

Hipotesis	Deskripsi	T-value	Keputusan
H1	Motivasi intrinsik memiliki hubungan positif terhadap transfer pengetahuan	0,06	Ditolak
H2	Budaya inovatif memiliki pengaruh positif terhadap transfer pengetahuan	3,97	Diterima
H3	Budaya inovatif memiliki pengaruh positif terhadap motivasi intrinsik	5,27	Diterima

Budaya inovatif perusahaan di Indonesia terbukti memiliki pengaruh positif terhadap transfer pengetahuan para mahasiswa magang perguruan tinggi di Indonesia. Terlepas dari

Dengan kata lain, organisasi menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mentransfer pengetahuan dari berbagai sumber termasuk

perguruan tinggi. Dengan demikian, budaya inovatif memiliki pengaruh terhadap transfer pengetahuan sebagaimana telah diasumsikan pada model AMO (*Ability, Motivation, and Opportunity*) (Tho dan Trang, 2014).

Pengujian H3

Berikut adalah hipotesis kelima (H3) yang diuji pada penelitian ini:

H3: Budaya inovatif memiliki pengaruh positif terhadap motivasi intrinsik.

Berdasarkan hasil pengujian Lisrel yang dilakukan oleh peneliti diatas, nilai *t-value* untuk H5 adalah 5,27. nilai ini diatas 1,96 yang berarti hipotesis diterima. Budaya inovatif terbukti memiliki pengaruh positif terhadap motivasi intrinsik. Hal ini sesuai dengan jurnal utama yang berjudul "*Can Knowledge Be Transferred From Business Schools To Business Organization Through In-service Students? SEM and fsQCA Findings*" yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam jurnal tersebut, Tho dan Trang (2014) menyatakan bahwa budaya inovatif memiliki pengaruh positif terhadap motivasi intrinsik. Hasil penelitian ini sesuai dengan jurnal utama dan sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tho dan Trang pada tahun 2014.

Budaya inovatif merupakan kesempatan untuk meningkatkan kreatifitas seseorang karena menekankan kemampuan untuk mengadopsi dan menerapkan ide-ide baru (Hurley & Hult, 1998; O'Cass & Ngo, 2007; Skerlavaj et al., 2010). Dengan demikian, budaya inovatif memotivasi karyawan untuk menerapkan pengetahuan dan keterampilan baru dalam pekerjaan mereka untuk meningkatkan kinerja mereka

(Tharenou & Harker, 1984; Waldman & Spangler, 1989). Dengan demikian, budaya inovatif menstimulus motivasi mahasiswa magang untuk mentransfer pengetahuan dan keterampilan baru yang mereka peroleh dari perguruan tinggi untuk organisasi mereka (Tho & Trang, 2014). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa mahasiswa menjadi lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaannya apabila organisasi tempat melakukan magang mereka memupuk budaya inovatif yang dapat memicu kreativitas mereka terhadap ide-ide baru dan pendekatan-pendekatan baru.

SIMPULAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dan dibahas sebelumnya, maka berikut adalah beberapa kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini untuk menjawab permasalahan penelitian: Motivasi intrinsik tidak terbukti memiliki pengaruh positif terhadap transfer pengetahuan. Budaya inovasi terbukti memiliki pengaruh positif terhadap transfer pengetahuan. Budaya inovasi terbukti memiliki pengaruh positif terhadap motivasi intrinsik

Saran

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dan dibahas sebelumnya, maka berikut adalah beberapa saran yang dapat diambil dari penelitian ini, yaitu : Perguruan tinggi dan perusahaan harus dapat memicu dan meningkatkan motivasi intrinsik mahasiswa agar dapat lebih tertarik untuk melakukan transfer pengetahuan dari

mahasiswa. Dengan adanya kesempatan bagi mahasiswa untuk melakukan inovasi ketika bekerja, diharapkan mahasiswa jadi lebih terbuka dan lebih termotivasi untuk mentransfer pengetahuan yang mahasiswa dapatkan dari perguruan tinggi ke pekerjaannya. Adanya tuntutan dari perusahaan untuk dapat berpikir dan

bertindak secara kreatif, diharapkan akan memicu mahasiswa untuk meningkatkan motivasi intrinsiknya

DAFTAR PUSTAKA

- Agrawal, A. (2001). University-to-industry knowledge transfer: Literature review and unanswered questions. *International Journal of Management Reviews*, 3(4), 285–302.
- Alavi, M., & Leidner, D. E. (2001). Review: Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundations and research issues. *MIS Quarterly*, 25(1), 107–136.
- Amabile, T. M., Hill, K. G., Hennessey, B. A., & Tighe, E. M. (1994). The work preference inventory: Assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(5), 950–967.
- Argyris, C. (1992). *On organizational learning*. Cambridge, MA: Blackwell.
- Armstrong, J. S. (2012). Illusions in regression analysis. *International Journal of Forecasting*, 28(3), 689–694.
- Bekkers, R., & Freitas, I. M. B. (2008). Analyzing knowledge transfer channels between universities and industry: To what degree do sectors also matter? *Research Policy*, 37, 1837–1853.
- Berbegal-Mirabent, J., Lafuente, E., & Solé, F. (2013). The pursuit of knowledge transfer activities: An efficiency analysis of Spanish universities. *Journal of Business Research*, 66(10), 2051–2059.
- Biggs, J. (1999). *Teaching for quality learning at university*. Buckingham: Open University Press.
- Blumberg, M., & Pringle, G. (1982). The missing opportunity in organizational research: Some implications for a theory of work performance. *Academy of Management Review*, 7(4), 560–569.
- Blumenfeld, P. C., Kempner, T. M., & Krajcik, J. S. (2006). Chapter 28: Motivation and cognitive engagement in learning environment. In R. K. Sawyer (Ed.), *The Cambridge handbook of the learning sciences* (pp. 475–488). Cambridge: Cambridge University Press.
- Campbell, J. P., McGloy, R., Oppler, S., & Sager, G. (1993). A theory of performance. In N. Schmitt, & W. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* (pp. 35–70). San Francisco: Jossey-Bass.
- Casper, S. (2013). The spill-over theory reversed: The impact of regional economies on the commercialization of university science. *Research Policy*, 42(8), 1313–1324.
- Chang, Y. -Y., Gong, Y., & Peng, M. W. (2012). Expatriate knowledge transfer, subsidiary absorptive capacity, and subsidiary performance. *Academy of Management Journal*, 55(4), 927–948.
- Chen, C. C., DiTomaso, N., & Farris, G. F. (1999). Attitudes toward organizational change: Effects of self-interest, competitive values, and ethnicity. *IEEE Transactions on Engineering Management*, 46(4), 399–406.
- Cohen, W. M., & Levinthal, D. A. (1990). Absorptive capacity: A new perspective on learning and innovation. *Administrative Science Quarterly*, 35(1), 128–152.
- Cordova, D. I., & Lepper, M. R. (1996). Intrinsic motivation and the process of learning: Beneficial effects of contextualization, personalization, and choice. *Journal of Educational Psychology*, 88(4), 715–730.

- Coyne, I. T. (1997). Sampling in qualitative research. Purposeful and theoretical sampling; merging or clear boundaries? *Journal of Advanced Nursing*, 26, 623–630.
- Crespi, G., D'Este, P., Fontana, R., & Geuna, A. (2011). The impact of academic patenting on university research and its transfer. *Research Policy*, 40(1), 55–68.
- D'Este, P., & Perkmann, M. (2011). Why do academics engage with industry? The entrepreneurial university and individual motivations. *Journal of Technology Transfer*, 36(3), 316–339.
- Fiss, P. C. (2011). Building better causal theories: A fuzzy set approach to typologies in organization research. *Academy of Management Journal*, 54(2), 393–420.
- Fiss, P. C., Sharapov, D., & Cronqvist, L. (2013). Opposites attract? Opportunities and challenges for integrating large-N QCA and econometric analysis. *Political Research Quarterly*, 66(1), 191–235.
- Gerbing, W. D., & Anderson, J. C. (1988). An update paradigm for scale development incorporating unidimensionality and its assessments. *Journal of Marketing Research*, 25(2), 186–192.
- Ginns, P., Prosser, M., & Barrie, S. (2007). Students' perceptions of teaching quality in higher education: The perspective of currently enrolled students. *Studies in Higher Education*, 32(5), 603–615.
- Grimpe, C., & Fier, H. (2010). Informal university technology transfer: A comparison between the United States and Germany. *Journal of Technology Transfer*, 35(6), 637–650.
- Gibson James. 1996. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*, Jilid I, Diterjemahkan oleh Nunuk Adiarni, Edisi Kedelapan, Binarupaaksara. Jakarta.
- Harrington, D., & Kearney, A. (2011). The business school in transition: New opportunities in management development, knowledge transfer and knowledge creation. *Journal of European Industrial Training*, 35(2), 116–134.
- Hair et al (1995) *Multivariate Data Analysis*. Prentice Hall
- Hau, L. N., & Evangelista, F. (2007). Acquiring tacit and explicit marketing knowledge from foreign partners in IJVs. *Journal of Business Research*, 60(11), 1152–1165.
- Herzberg F. 1966, *The Motivation to Work*. John Wiley and Sons, Inc. New York.
- Hoffmann, V. E., Lopes, G. S. C., & Medeiros, J. J. (2014). Knowledge transfer among the small businesses of a Brazilian cluster. *Journal of Business Research*, 67(5), 856–864.
- Huber, G. (1991). Organizational learning: The contributing processes and the literature. *Organization Science*, 2(1), 86–115.
- Hurley, R. F., & Hult, G. T. M. (1998). Innovation, market orientation, and organizational learning: An integration and empirical examination. *Journal of Marketing*, 62(3), 42–54.
- Karnani, F. (2013). The university's unknown knowledge: Tacit knowledge, technology transfer and university spin-offs findings from an empirical study based on the theory of knowledge. *Journal of Technology Transfer*, 38(3), 235–250.
- Ko, D. -G., Kirsch, L. J., & King, W. R. (2005). Antecedents of knowledge transfer from consultants to clients in enterprise system implementations. *MIS Quarterly*, 29(1), 59–85.
- Lane, P. J., & Lubatkin, M. (1998). Relative absorptive capacity and interorganizational learning. *Strategic Management Journal*, 19(5), 461–477.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: Developing the human competitive edge*. Oxford: Oxford University Press.
- Malhotra, Naresh K. 2010. *Marketing Research an Applied Orientation*. New Jersey: Pearson
- Mangkunegara AP. 2009 *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung.
- Manullang M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE UGM. Yogyakarta:
- Mackie, J. I. (1965). Causes and conditions. *American Philosophical Quarterly*, 2(4), 245–264.
- Markel, K. S., & Frone, M. R. (1998). Job characteristics, work–school conflict, and school outcomes among adolescents: Testing a structural model. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 277–287.
- Morgeson, F. P., Delaney-Klinger, K., & Hemingway, M. A. (2005). The importance of job autonomy, cognitive ability, and job-related skill for predicting role breadth and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 90(2), 399–406.
- Muthen, B., & Kaplan, D. (1985). A comparison of some methodologies for the factor analysis of non-normal Likert variables. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 38(2), 171–189.

- Nemanich, L., Banks, M., & Vera, D. (2009). Enhancing knowledge transfer in classroom versus online settings: The interplay among instructor, student, content, and context. *Decision Sciences Journal of Innovative Education*, 7(1), 123–148.
- Nguyen, T. T. M., & Nguyen, T. D. (2010). Determinants of learning performance of business students in a transitional market. *Quality Assurance in Education*, 18(4), 304–316.
- Nguyen, T. D., Shultz, C. J., & Westbrook, D.M. (2012). Psychological hardiness in learning and quality of college life of business students: Evidence from Vietnam. *Journal of Happiness Studies*, 13(6), 1091–1103.
- Nguyen Dinh Tho and Nguyen Thi Mai Trang, 2014, Can knowledge be transferred from business schools to business organizations through in service training students? SEM and fsQCA Findings, *Journal of Business research*. 2014.
- Nonaka, I. (1994). A dynamic theory of organizational knowledge creation. *Organization Science*, 5(1), 14–37.
- O'Casey, A., & Ngo, L. V. (2007). Market orientation versus innovative culture: Two routes to superior brand performance. *European Journal of Marketing*, 41(7/8), 868–887.
- Ordanini, A., Parasuraman, A., & Rubera, G. (2014). When the recipe is more important than the ingredients: A qualitative comparative analysis (QCA) of service innovation configurations. *Journal of Service Research*, 17(2), 134–149.
- Osterloh, M., & Frey, B. S. (2000). Motivation, knowledge transfer, and organizational forms. *Organization Science*, 11(5), 538–550.
- Park, N. K., Mezas, J. M., Lee, J., & Han, J. -H. (2013). Reverse knowledge diffusion: Competitive dynamics and the knowledge seeking behavior of Korean high-tech firms. *Asia Pacific Journal of Management*, <http://dx.doi.org/10.1007/s10490-013-9349-5>.
- Pintrich, P. R. (2003). Motivation and classroom learning. In W.M. Reynolds, & G. E. Miller (Eds.), *Handbook of psychology. Educational Psychology*, 7. (pp. 103–122). Hoboken, NJ: Wiley.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. -Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903.
- Ponds, R., Oort, F. V., & Frenken, K. (2010). Innovation, spillovers and university–industry collaboration: an extended knowledge production function approach. *Journal of Economic Geography*, 10(2), 231–255.
- Pringle, C. D. (1994). An initial test of a theory of individual performance. *Psychological Reports*, 74(3), 963–973.
- Ragin, C. (2008). *Redesigning social inquiry*. Chicago, IL: University of Chicago Press.
- Rossi, F. (2010). The governance of university–industry knowledge transfer. *European Journal of Innovation Management*, 13(2), 155–171.
- Siegel, D. S., Waldman, D. A., Atwater, L. E., & Link, A. N. (2003). Commercial knowledge transfers from universities to firms: Improving the effectiveness of university–industry collaboration. *Journal of High Technology Management Research*, 14(1), 111–133.
- Škerlavaj, M., Song, J. H., & Lee, Y. (2010). Organizational learning culture, innovative culture and innovations in South Korean firms. *Expert Systems with Applications*, 37(9), 6390–6403.
- Steenkamp, J. -B. E. M., & van Trijp, H. C. M. (1991). The use of LISREL in validating marketing constructs. *International Journal of Research in Marketing*, 8(4), 283–299.
- Tharenou, P., & Harker, P. (1984). Moderating influence of self-esteem on relationships between job complexity, performance, and satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 69(4), 623–632.
- Vinzi, V. E., Trinchera, L., dan Amato, S. (2010), “PLS Path Modeling: From Foundations to Recent Developments and Open Issues for Model Assessment and Improvement” dalam *Handbook of Partial Least Squares: Concept, Method, and Application*, eds. Vinzi, V. E., Chin, W.W., Henseler, J., dan Wang, H., Springer, Berlin, hal. 23–46