



Tersedia secara online di <http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/jurmatis/index>

JURMATIS

Jurnal Manajemen Teknologi dan Teknik Industri



Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bisnis Vendor Katering Dampak Hubungan Kerja dan Motivasi Kerja

Abril Amni Alvedia*¹, Dene Herwanto², Risma Fitriani³

amni.alvedia@gmail.com*¹, dene.herwanto@staff.unsika.ac.id², Risma.fitriani@ft.unsika.ac.id³

^{1,2,3}Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Singaperbangsa Karawang

Informasi Artikel

Riwayat Artikel :

Received : 11 – Januari – 2023

Revised : 2 – Februari – 2023

Accepted : 25 – Juli – 2023

Keywords:

Catering vendor business;
Working relationship;
Motivation; Performance

Untuk melakukan sitasi pada penelitian ini dengan format :

A. A. Alvedia, D. Herwanto, and R. Fitriani, "Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bisnis Vendor Katering: Dampak Hubungan Kerja dan Motivasi Kerja", JURMATIS.: Jurnal Manajemen Teknologi dan Teknik Industri, volume 5, no 2, 120-129.

Abstract

The catering vendor business has a high opportunity to increase profits. However, the decreased working relationship and motivation had an impact on their performance during this time. Improving their performance requires the right factors of working relationships and motivation. This study is to determine the influence of these factors. Quantitative design with 24 respondents given a closed questionnaire to collect research data. Statistical testing as an appropriate tool to generate partial and simultaneous values of the case. The partial value of the employment relationship of 0.189 has no effect, motivation 3.025 has an effect on performance. A simultaneous value of 33.427 with a performance impact of 0.761. Employee collaboration and motivation have a positive impact on CV performance. Sabrina Usaha Mandiri with a value of 76.1%. The implementation of intensive labor relations and positive recognition of employees need to be improved. Flexibility in training also needs to be provided to improve performance and build a good company culture, so as to improve working relationships for the better and maintain increased work motivation for employee performance.

Abstrak

Bisnis vendor katering berpeluang tinggi terhadap peningkatan profit. Namun, hubungan kerja dan motivasi yang menurun berdampak pada kinerja mereka selama ini. Meningkatkan kinerja mereka memerlukan faktor yang tepat dari hubungan kerja dan motivasi. Penelitian ini untuk menentukan pengaruh dari faktor tersebut. Desain kuantitatif dengan 24 responden yang diberikan kuesioner tertutup untuk menghimpun data penelitian. Uji statistik sebagai alat yang tepat untuk menghasilkan nilai parsial dan simultan dari kasus tersebut. Nilai parsial hubungan kerja 0,189 tidak berpengaruh, motivasi 3,025 berpengaruh terhadap kinerja. Nilai simultan 33,427 dengan dampak kinerja sebesar 0,761. Kolaborasi dan motivasi karyawan berdampak positif pada kinerja CV. Sabrina Usaha Mandiri dengan nilai 76,1%. Penerapan hubungan kerja yang intensif dan pengakuan positif terhadap karyawan perlu ditingkatkan. Fleksibilitas terhadap pelatihan juga perlu diberikan untuk meningkatkan kinerja dan membangun budaya perusahaan yang baik, sehingga meningkatkan hubungan kerja menjadi lebih baik dan mempertahankan motivasi kerja yang telah meningkat terhadap kinerja pegawai.

1. Pendahuluan

Bisnis vendor catering sejumlah 269 vendor memiliki pendapatan hingga Rp. 40.097.350 selama tahun 2020 [1]. Pemasaran secara online memberikan dampak penjualan hingga 85,55% dengan pelanggan yang dominan masyarakat sekitar 60,11% [1]. Perkembangan vendor catering akan meningkat dari waktu ke waktu dengan dukungan pimpinan yang membangun kesejahteraan pegawainya untuk berkinerja lebih baik [2], [3].

CV. Sabrina Usaha Mandiri merupakan salah satu vendor catering yang berada di Jakarta Utara. Bisnis ini memiliki potensi di masa mendatang dengan dukungan pimpinan vendor catering menjadi kunci utama dalam menjalin hubungan baik seluruh pegawai yang terlibat [4]. Hubungan yang baik untuk mencapai visi dengan melakukan target per aktivitas kerja sesuai divisi masing – masing. Target para pegawai saat ini belum tersusun dengan baik, karena komunikasi mereka terbatas hanya di jam kerja selama 7 jam. Durasi jam kerja setiap harinya disibukkan dengan pemesanan catering dari berbagai konsumen, sehingga belum terdapat agenda rapat resmi untuk membahas tentang diskusi menu catering yang berpeluang profit tinggi. Kejadian tersebut menjadikan dampak besar yang harus tentukan seberapa penting hubungan kerja dengan kinerja pegawai saat ini. Dukungan pimpinan vendor catering dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk memberikan layanan terbaik bagi konsumen [5]. Motivasi yang ada saat ini tentang keseimbangan kerja dengan kehidupan pribadi mereka. Namun, faktor itu kurang kritis jika belum terdapat pengakuan prestasi dari pimpinan.

Hubungan kerja untuk meningkatkan kinerja sebesar 34,7% dengan teaching tahunan [6]. Teaching berfungsi untuk menggali masalah yang menghambat kinerja mereka. Teaching ini dengan keberhasilan diterapkan pada pegawai di usia 20 tahun sampai 30 tahun sebesar 34,3% [6]. Dengan teaching akan mengurangi burnout pegawai sebesar 6,261 kali setiap tahun [7], [8]. Motivasi kerja dengan tekanan kerja rendah 3,84 kali meningkatkan kinerja pegawai [8], [9]. Motivasi ini berperan sebesar 27,4% dalam kurun waktu 3 bulan yang mendominasi pada pegawai usia 28-31 tahun sebesar 37,87% [10], [11]. Motivasi pimpinan secara penuh sebagai usaha meningkatkan upah pegawai dengan capaian 0,83% dan menjalin hubungan dengan struktural 93%. Namun, faktor motivasi berpengaruh 15% dalam meningkatkan kinerja mereka [12].

Hubungan kerja yang utama dengan meningkatkan peran komunikasi, spesialisasi menu catering, layanan kebutuhan konsumen, kemampuan mengatasi konflik, keutamaan suasana kerja. Sedangkan motivasi yang tepat dengan mengutamakan pengakuan positif bagi pegawai, pelatihan manajerial dan manajemen waktu bekerja yang tepat.

Hubungan kerja dan motivasi terhadap peningkatan kerja perlu di ukur dengan baik untuk menentukan seberapa tinggi faktor – faktor yang terdapat didalamnya. Pengukuran pengaruh menggunakan regresi linier berganda untuk menentukan pengaruhnya [8], [11]. Nilai pengaruh yang tepat dilakukan dengan model parsial lebih dari 2,074 dan model simultan lebih dari 3,47 [13], [14]. Model pengaruh yang telah dilakukan untuk menentukan hasil hipotesis parsial dan simultan secara akurat [15].

Peningkatan kinerja yang tepat sebagai upaya untuk meningkatkan hubungan kerja pegawai dengan pimpinan dan meningkatkan motivasi kerja yang lebih baik. Dengan hasil yang akurat, pimpinan catering dapat memantau proses catering setelah ada hubungan baik dengan pegawai dan pemberian motivasi berkelanjutan.

2. Metode Penelitian

2.1 Desain Penelitian

Desain penelitian ini adalah kuantitatif menggunakan analisa statistik. Analisa yang dipakai uji validitas, uji reliabilitas, uji parsial dan uji simultan untuk menentukan tingkat pengaruh faktor yang diteliti [16].

2.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian mintruerupakan tenaga kerja di CV. Sabrina Usaha Mandiri Jakarta Utara. Pengambilan sampel menggunakan teknik survei, karena dapat memberikan data yang akurat dan terperinci mengenai variabel tersebut [17]. Responden yang digunakan sejumlah 24 orang.

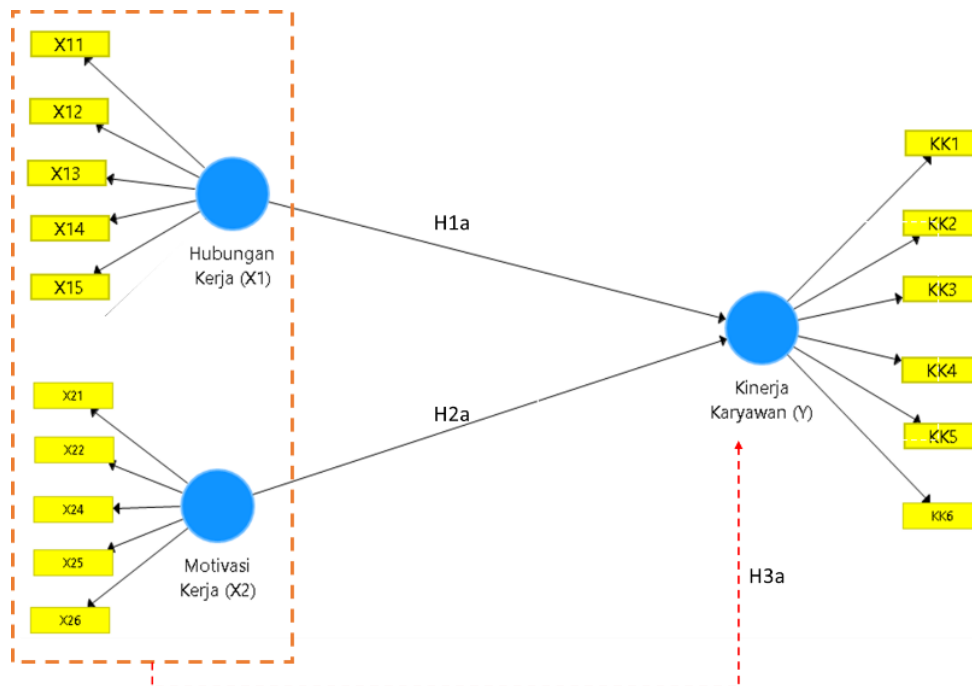
2.3 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian menggunakan observasi dan kuesioner tertutup [18]. Observasi dilakukan pada lokasi tersebut untuk mengamati perilaku tenaga kerja selama bekerja. Pengamatan ini diubah kedalam kuesioner tertutup dengan item pernyataan dari variabel Hubungan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y). Dari ketiga variabel ini memiliki masing – masing pertanyaan yang akurat dengan skala likert pada interval 1 hingga 5 [19].

2.4 Prosedur Penelitian

Penelitian ini menggunakan prosedur yang jelas dan konsisten. Pertama, melakukan observasi untuk mendapatkan gambaran eksisting dari lokasi penelitian. Kedua, kegiatan pertama sebagai dasar dalam menyusun pertanyaan pada kuesioner dan didukung dengan literatur yang tepat [20]–[22]. Ketiga, menentukan jumlah responden yaitu sebesar 24 orang untuk pengisian angket. Keempat, penarikan kuesioner untuk proses validasi menggunakan

uji validitas ($R_{hitung} > 0,404$) dan uji reliabilitas ($cronbach's\ alpha > 0,500$) [23]. Uji parsial ($T_{hitung} > 2,074$) dan uji simultan ($F_{hitung} > 3,47$) menggunakan pengembangan hipotesis [18], [24], [25]. Hipotesis yang dikembangkan dengan model sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pengembangan Hipotesis
(Sumber: Olah data, 2023)

Keterangan:

H1₀ : Tidak terdapat pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja karyawan

H1_a : Terdapat pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja karyawan

H2₀ : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

H2_a : Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

H3₀ : Tidak terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

H3_a : Terdapat pengaruh hubungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

3. Hasil dan Pembahasan

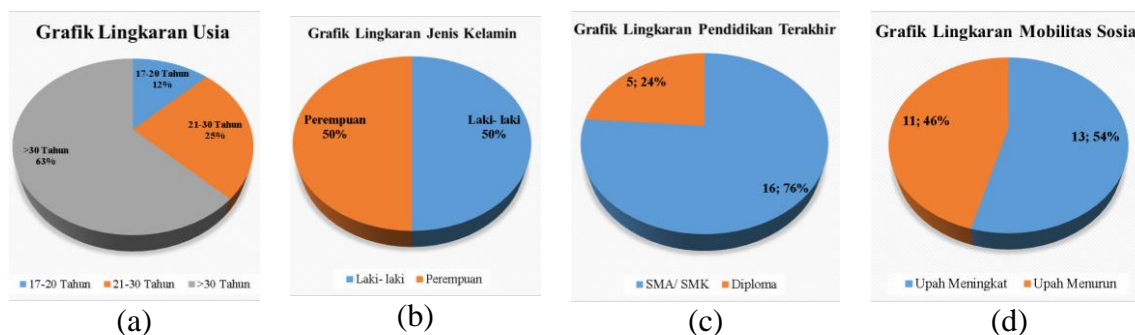
Berdasarkan hasil pengolahan data *pearson correlation* dari setiap item pernyataan variabel hubungan kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan telah tervalidasi sangat baik (*pearson correlation* $> 0,404$). Sedangkan keandalan dari setiap item diatas hubungan kerja (0,935), motivasi kerja (0,859) dan kinerja karyawan (0,884) yang dinyatakan seluruhnya telah berlabel tinggi.

Dalam hasil dan pembahasan, pertama mengenai demografi responden, pengaruh hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, pengaruh motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan dan pengaruh hubungan Kerja dan motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sabrina Usaha Mandiri Jakarta Utara.

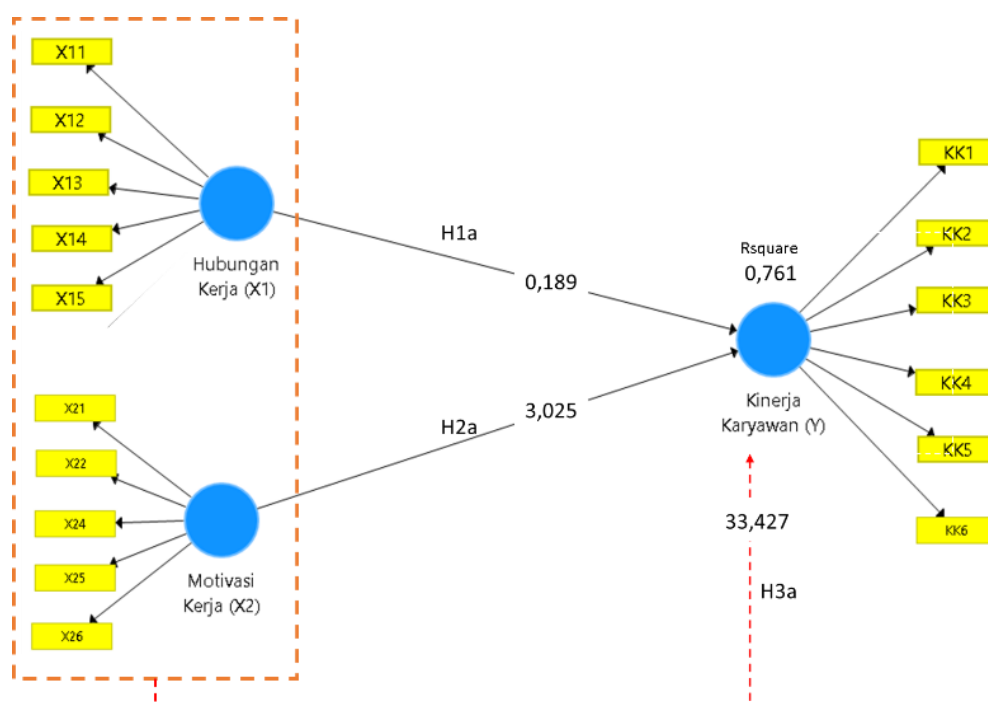
Demografi Responden

Terdapat 4 demografi responden yang digunakan, yaitu grafik lingkaran usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan mobilitas sosial.



Gambar 2. Demografi Responden

Responden sebagai karyawan di CV. SABRINA USAHA MANDIRI berusia dominan lebih dari 30 tahun sejumlah 63% yang berjenis kelamin laki- laki sejumlah 50%. Responden ini memiliki pendidikan terakhir dominan SMK/ SMK sejumlah 75% dengan meningkatnya upah dari 54% responden.



Gambar 3. Model Penerimaan Hipotesis (Sumber: Olah data, 2023)

Pengaruh Hubungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan kerja yang baik dengan menerapkan peran komunikasi antar rekan kerja, toleransi pendapat selama rapat, kemampuan mengatasi konflik, membantu untuk kesuksesan tim dan membangun suasana kerja yang positif yang dimodelkan pada gambar 3.

Tabel 1. Pengembangan Hipotesis 1

Pengaruh Variabel	T_{hitung}	T_{tabel}	Signifikan	Pengembangan Hipotesis
Hubungan Kerja → Kinerja Karyawan	0,189	2,074	0,852	H_a ditolak

(Sumber: Olah data, 2023)

Berdasarkan analisa tabel 1, 6 faktor dari hubungan kerja belum memberikan pengaruh karena bernilai $0,189 < 2,074$ terhadap kinerja karyawan di Sabrina Usaha Mandiri Jakarta Utara dengan signifikansi $0,852 > 0,05$. Hipotesis alternatif ditolak.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Karyawan yang termotivasi, cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan berfokus dalam menjalankan tugas sebagai vendor catering. Pemilik vendor catering dalam memberikan apresiasi kepada karyawan, tantangan untuk meningkatkan potensi, tingkat fleksibel pekerjaan, adanya insentif yang terbaik dan budaya perusahaan inspiratif akan meningkatkan kinerja mereka yang dimodelkan pada gambar 3.

Tabel 2. Pengembangan Hipotesis 2

Pengaruh Variabel	T_{hitung}	T_{tabel}	Signifikan	Pengembangan Hipotesis
Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	3,025	2,074	0,006	H_a diterima

(Sumber: Olah data, 2023)

Berdasarkan analisa tabel 2, terdapat pengaruh motivasi sebesar 3,025 dengan signifikansi sebesar 0,006. Dari adanya pengaruh ini, hipotesis alternatif diterima.

Pengaruh Hubungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kolaborasi hubungan kerja dengan motivasi kerja dapat memberikan pengaruh kinerja karyawan di CV. SABRINA USAHA MANDIRI yang dimodelkan pada gambar 3.

Tabel 3. Pengembangan Hipotesis 3

Pengaruh Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Signifikan	Pengembangan Hipotesis	R_{Square}
Hubungan Kerja dan Motivasi Kerja → Kinerja Karyawan	33,427	3,47	0,000	H_a diterima	0,761

(Sumber: Olah data, 2023)

Kolaborasi hubungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh sebesar 33,427 dengan signifikansi 0,000 pada tabel 3. Dengan kolaborasi yang ada, seluruh faktor mampu

meningkatkan kinerja karyawan. Kinerja karyawan CV. SABRINA USAHA MANDIRI erat dengan komitmen mereka untuk mencapai visi, target yang tercapai sebagai bukti kinerja, pekerjaan yang telah di amanatkan sebagai prioritas, proaktif dalam menyelesaikan masalah dalam aktivitas distribusi catering ke lokasi tujuan dengan adaptasi paling cepat dan berintegritas dengan hasil kinerja sebesar 0,761 (76,1%). Berarti, sebesar 23,9% atau peluang dari capaian ini dipengaruhi oleh variabel yang tidak berada dalam lingkup penelitian ini. Hipotesis alternatif diterima.

Potensi hubungan kerja terhadap kinerja karyawan memerlukan penerapan yang intensif. Peran komunikasi antar rekan kerja belum diterapkan oleh CV. Sabrina Usaha Mandiri. Komunikasi saat ini belum memiliki jadwal rapat rutin. Rapat yang diadakan belum membuat karyawan memahami kebutuhan konsumen saat menawarkan spesialisasi catering. Spesialisasi catering ini perlu menggali lebih dalam agar konsumen dan pihak produksi memahami spesifikasi menu yang akan dipesan [26]. Toleransi pendapat selama berada di forum belum terjalin baik. Setiap karyawan belum mampu memberikan kontribusi untuk meningkatkan kinerja yang dilakukan. Kebutuhan konsumen belum terencana dengan baik [27]. Hal ini dikarenakan target pasar yang diajukan oleh karyawan belum terealisasi dalam membangun mitra yang besar. Oleh sebab itu, setiap pendapat yang ada harus direspon dengan baik oleh pimpinan. Kemampuan mengatasi konflik yang ada belum dilakukan secara baik. Konflik yang ada saat ini seringkali keterlambatan distribusi kepada konsumen. Keterlambatan dikarenakan karyawan distribusi belum menyiapkan dengan baik jadwal pengiriman dan estimasi waktu hingga ke lokasi tujuan. Membantu mencapai kesuksesan dalam tim yang dilakukan dengan membuat forum dengan mendiskusikan capaian sasaran, target dan misi untuk mencapai visi perusahaan. Membangun suasana kerja positif yang dilakukan dapat menerapkan kolaborasi antar tim kerja. Kolaborasi ini agar memiliki tanggung jawab saling memberikan kesempatan untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Potensi motivasi kerja terhadap kinerja karyawan penting dilakukan dengan baik. Dengan memberikan pengakuan positif kepada tenaga kerja, mereka akan termotivasi dalam melangsungkan keberlanjutan vendor catering yang lebih baik. Oleh sebab itu, memberikan kesempatan bagi mereka untuk mengikuti jenis – jenis pelatihan manajerial akan lebih baik dengan acuan memahami sasaran, target, misi dan visi yang dibangun oleh CV. Sabrina Usaha Mandiri [28]. Untuk itu, fleksibilitas bagi mereka sangat penting untuk memajemen waktu bekerja dengan waktu mengikuti pelatihan. Dengan fleksibilitas yang ada, dapat membangun budaya perusahaan yang lebih baik dan memberikan kesejahteraan mereka.

Kontribusi dari masing – masing atribut diatas mencapai 76,1% dalam aktivitas mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Tidak terdapat pengaruh hubungan kerja sebesar 0,189 terhadap kinerja pegawai pada Vendor Katering di CV. Sabrina Usaha Mandiri Jakarta Utara. Terdapat pengaruh motivasi sebesar 3,025 terhadap kinerja pegawai pada Vendor Katering di CV. Sabrina Usaha Mandiri Jakarta Utara. Hubungan pengaruh kerja dan motivasi simultan sebesar 33,427 terhadap kinerja pegawai pada Vendor Katering di CV. Sabrina Usaha Mandiri Jakarta Utara. Pengambilan keputusan untuk meningkatkan hubungan kerja menjadi lebih baik dan mempertahankan motivasi kerja yang telah meningkat terhadap kinerja pegawai pada Vendor Katering di CV. Sabrina Usaha Mandiri Jakarta Utara.

Daftar Pustaka

- [1] BPS, *Statistik Penyedia Makan Minum*, 1st ed. Jakarta : Badan Pusat Statistik Indonesia, 2020.
- [2] M. Eriksson, J. Christensen, and C. Malefors, “Making food waste illegal in Sweden – Potential gains from enforcing best practice in the public catering sector,” *Sustain. Prod. Consum.*, vol. 35, pp. 229–237, 2023, doi: 10.1016/j.spc.2022.11.003.
- [3] C. Malefors, I. Strid, P. A. Hansson, and M. Eriksson, “Potential for using guest attendance forecasting in Swedish public catering to reduce overcatering,” *Sustain. Prod. Consum.*, vol. 25, pp. 162–172, 2021, doi: 10.1016/j.spc.2020.08.008.
- [4] B. Guidani, R. Accorsi, R. Manzini, and M. Ronzoni, “Post pandemic strategic planning of food catering production and distribution networks: A regional case study,” *Transp. Res. Procedia*, vol. 67, pp. 46–55, 2022, doi: 10.1016/j.trpro.2022.12.034.
- [5] A. Tregear *et al.*, “Routes to sustainability in public food procurement: An investigation of different models in primary school catering,” *J. Clean. Prod.*, vol. 338, no. March 2021, 2022, doi: 10.1016/j.jclepro.2022.130604.
- [6] Y. Ren, R. Tang, and M. Li, “The relationship between delay of gratification and work engagement: The mediating role of job satisfaction,” *Heliyon*, vol. 8, no. 8, p. e10111, 2022, doi: 10.1016/j.heliyon.2022.e10111.
- [7] D. Dorta-Afonso, L. Romero-Domínguez, and C. Benítez-Núñez, “It’s worth it! High performance work systems for employee job satisfaction: The mediational role of burnout,” *Int. J. Hosp. Manag.*, vol. 108, p. 103364, Jan. 2023, doi: 10.1016/J.IJHM.2022.103364.
- [8] A. Suryanto *et al.*, “Study of working from home: the impact of ICT anxiety and smartphone addiction on lecturers at NIPA School of Administration on job performance,” *Heliyon*, vol. 8, no. 12, p. e11980, 2022, doi: 10.1016/j.heliyon.2022.e11980.

- [9] A. B. Bakker, J. Hetland, O. K. Olsen, R. Espevik, and J. D. De Vries, "Job crafting and playful work design: Links with performance during busy and quiet days," *J. Vocat. Behav.*, vol. 122, no. July, p. 103478, 2020, doi: 10.1016/j.jvb.2020.103478.
- [10] S. M. van den Hee, E. A. J. van Hooft, and A. E. M. van Vianen, "A temporal perspective of job search: The relation between personality attributes, motivation, job search behavior, and outcomes," *J. Vocat. Behav.*, vol. 122, no. September 2019, p. 103489, 2020, doi: 10.1016/j.jvb.2020.103489.
- [11] M. N. Islam *et al.*, "Factors associated with depression and determining dimensions of job satisfaction among physicians in Bangladesh," *Heliyon*, vol. 8, no. 9, p. e10589, 2022, doi: 10.1016/j.heliyon.2022.e10589.
- [12] V. J. Owan *et al.*, "Contributions of placement, retraining and motivation to teachers' job commitment: structural equation modelling of the linkages," *Heliyon*, vol. 8, no. 4, p. e09334, 2022, doi: 10.1016/j.heliyon.2022.e09334.
- [13] W. Chen, B. Wang, Y. Chen, J. Zhang, and Y. Liu, "Can work still be crafted under authority? A study of the differential effect of employee regulatory focus on job crafting," *J. Innov. Knowl.*, vol. 8, no. 3, p. 100370, 2023, doi: 10.1016/j.jik.2023.100370.
- [14] P. Ochoa Pacheco and D. Coello-Montecel, "Does psychological empowerment mediate the relationship between digital competencies and job performance?," *Comput. Human Behav.*, vol. 140, no. July 2022, p. 107575, 2023, doi: 10.1016/j.chb.2022.107575.
- [15] M. M. Khtatbeh, A. S. B. Mahomed, S. bin A. Rahman, and R. Mohamed, "The mediating role of procedural justice on the relationship between job analysis and employee performance in Jordan Industrial Estates," *Heliyon*, vol. 6, no. 10, p. e04973, 2020, doi: 10.1016/j.heliyon.2020.e04973.
- [16] Irianto Sabar Gattang, "Effect of Work Motivation, Training, and Work Discipline on the Performance of State Civil Apparatus in the Municipal Police Unit and Fire Department of Merauke Regency," *Britain Int. Humanit. Soc. Sci. J.*, vol. 4, no. 1, pp. 113–125, 2022, doi: 10.33258/biohs.v4i1.597.
- [17] S. Sugiyono, *Metodologi Penelitian*, 2nd ed. Yogyakarta: Andi Publisher, 2016.
- [18] M. Anshori, *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Edisi 1*. Airlangga University Press, 2019.
- [19] Liga febrina, D. Agusra, E. O. Lussianda, and A. R. Susanti, "The Effect of Compensation and Motivation on Employee performance," *Husnayain Bus. Rev.*, vol. 1, no. 1, pp. 43–50, 2021, doi: 10.54099/hbr.v1i1.13.
- [20] S. Rimadias, O. Ferli, and F. Hertingkir, "The Role of Work Motivation and Job Satisfaction in Creating Employee Performance (Study on Permanent Lecturers of STIE Indonesia Banking School)," *J. Ilmu Manaj. Ekon.*, vol. 9, no. 1, p. 24, 2017, doi: 10.35384/jime.v9i1.17.
- [21] M. Tho'in, "Effects of Training, Work Discipline, and Motivation Against Employee Performance at Islamic Bank," *Al-Tijary*, vol. 3, no. 2, p. 131, 2018, doi: 10.21093/at.v3i2.1126.
- [22] H. Kusuma, Djunaedi, and I. H. Marwanto, "Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi

- Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan CV. ‘Agung Perdana’ Nganjuk,” *Risk J. Ris. Bisnis dan Ekon.*, vol. 2, no. 1, pp. 192–205, 2021, [Online]. Available: <http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/risk>.
- [23] P. C. H. Runtunuwu, *Pengolahan Data Statistik dengan SPSS*, 1st ed. CV. Mitra Cendekia Media, 2022.
- [24] S. Sugiyono, *Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Statistika*, 2nd ed. Jakarta : Airlangga University Press, 2017.
- [25] J. S. Albi Anggito, *Metodologi penelitian kualitatif*. CV Jejak (Jejak Publisher), 2018.
- [26] D. van der Linden, C. S. Dunkel, and E. Dutton, “The General Factor of Personality (GFP) is associated with higher salary, having a leadership position, and working in a social job,” *Acta Psychol. (Amst)*., vol. 234, p. 103847, Apr. 2023, doi: 10.1016/J.ACTPSY.2023.103847.
- [27] C. K. Lee, E. K. Jung, S. E. Kang, J. F. Petrick, and Y. N. Park, “Impact of perception of COVID-19 on NPI, job satisfaction, and customer orientation: Highlighting three types of NPIs for the airline industry,” *J. Air Transp. Manag.*, vol. 100, p. 102191, May 2022, doi: 10.1016/J.JAIRTRAMAN.2022.102191.
- [28] T. Zhou, R. Law, and P. C. Lee, ““What motivates me?” Motivation to conduct research of academics in teaching-oriented universities in China,” *J. Hosp. Leis. Sport Tour. Educ.*, vol. 31, p. 100392, Nov. 2022, doi: 10.1016/J.JHLSTE.2022.100392.