

**PENGARUH *SELF ESTEEM*, *LOCUS OF CONTROL*, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI
PERSERO CABANG SURABAYA**



**STIE
MAHARDHIKA SURABAYA**

OLEH :

KASMANTO

NIM :15211154

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDHIKA
SURABAYA**

2019

**PENGARUH *SELF ESTEEM*, *LOCUS OF CONTROL*, DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP MOTIVASI KERJA KARYAWAN PT. PERMODALAN NASIONAL MADANI
PERSERO CABANG SURABAYA**

Kasmanto

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

Motivasi merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja, produktivitas kerja serta prestasi kerja, untuk itu perlu ditingkatkan sehingga menguntungkan karyawan dan perusahaan. Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain *Self Esteem*, *Locus Of Control*, dan Lingkungan Kerja. Penelitian ini berjudul “Pengaruh *Self Esteem*, *Locus Of Control*, dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Persero Cabang Surabaya”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *self esteem*, *locus of control*, dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan teknik sampel sensus / *total sampling* / *sampling jenuh* dengan sampel / populasi sebanyak 50 karyawan. Dengan menggunakan Analisis Regresi Berganda dengan kesimpulan sebagaiberikut 1) *Self esteem* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Persero Cabang Surabaya. 2) *Locus of control* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Persero Cabang Surabaya. 3) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Persero Cabang Surabaya. 4) *Self esteem*, *locus of control*, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Persero Cabang Surabaya. 5) *Self esteem* paling dominan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Persero Cabang Surabaya. Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) sebesar 0,946 atau 94,6%.

Kata Kunci : *Self Esteem*, *Locus Of Control*, *Lingkungan Kerja*, *Motivasi Kerja*

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang semakin berkembang pesat ini, membawa banyak keuntungan dan kemudahan bagi berbagai core bisnis di Indonesia baik itu dalam dunia industri, perdagangan, pendidikan maupun jasa. Layaknya dua buah mata pisau, globalisasi tidak hanya membawa dampak positif tetapi juga membawa dampak negatif, tergantung pada diri kita menyikapi untuk meminimalisir dampak negatif tersebut. Perkembangan globalisasi ini mau tidak mau harus diikuti pelaku dunia usaha untuk terus bertahan dalam persaingan.

Dalam perekonomian suatu negara adanya globalisasi yang membawa berbagai perubahan dari aspek teknologi, sistem, sumber daya manusia dan lain sebagainya diharapkan memberikan nilai lebih bagi pelaku bisnis. Bagi perusahaan yang sudah matang dan maju banyak pekerjaan yang harus diperhatikan dalam persaingan dalam dunia bisnis, begitupun untuk perusahaan yang sedang berkembang tentunya rentan akan naik turunnya situasi bisnis dalam persaingan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu rancangan pengelolaan atau pengaturan sumber potensi yang dimiliki manusia secara efektif dan efisien agar dapat digunakan secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi dan karyawan menjadi sumber daya utama sebagai roda penggerak jalannya kegiatan organisasi selalu dituntut untuk memberikan kinerja yang optimal dan manusia adalah sumber daya yang memiliki perasaan, kemampuan, keinginan, pengetahuan maka diperlukan perhatian lebih dalam pengelolaannya.

Salah satu permasalahan yang akan diangkat mengenai sumber daya manusia berkaitan dengan motivasi kerja yang dihasilkan adalah dalam dunia industri, sebab sampai saat ini dunia industri khususnya di Indonesia semakin berkembang dan adapun beberapa yang berusaha untuk bertahan. Berdasarkan uraian di atas maka penelitian ini mengambil

judul “Pengaruh *Self Esteem*, *Locus Of Control*, dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Persero Cabang Surabaya”.

2.METODE PENELITIAN

Menurut Arikunto (2015 : 173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun prosentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Persero Cab. Surabaya sebanyak 50 karyawan.

Sampel yang diambil dari penelitian ini menggunakan teknik sampel sensus / *total sampling* / sampling jenuh hal ini dikarenakan jumlah populasi dianggap sedikit. Menurut Sugiyono (2017 : 68) *sampling jenuh* / *total sampling* yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dipergunakan sebagai sampel. Sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 50 karyawan.

3.ANALISIS DATA

Menurut Ghozali (2017 : 98) Uji Statistik F (Uji Simultan) pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

Hipotesis dalam Uji F atau Uji Simultan dalam penelitian ini adalah :

H0 : Variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

H1 : Variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Dalam penelitian ini menggunakan tingkat kepercayaan sebesar α sebesar 5 %.

Dasar pengambilan keputusan di gunakan dalam uji F adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai probabilitas signifikansi (*Sig*) > 0,05 maka H0 diterima dan H1 ditolak, mempunyai arti bahwa variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- b) Jika nilai probabilitas signifikansi (*Sig*) < 0,05 maka H0 ditolak dan H1 diterima, mempunyai arti bahwa variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

Pembahasan

1. Secara simultan *Self esteem*, *locus of control* dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan secara bersama–sama *Self esteem*, *locus of control* dan lingkungan kerja merupakan faktor–faktor yang mampu mempengaruhi motivasi kerja.

2. Secara parsial *self esteem* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh pendapat Kreitner dan Kinicki (2015 : 67) mengungkapkan bahwa harga diri (*self esteem*) adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Menurut Nawawi (2015 : 351) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang agar melakukan suatu kegiatan yang berlangsung secara sadar. Dengan demikian apabila seseorang itu mempunyai *self esteem* (harga diri) yang tinggi maka meningkatkan motivasi yang ada dalam dirinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Masrul Badri, Azhar Aziz dengan judul “Pengaruh *Locus Of Control* Dan Harga Diri Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan”, dimuat di Jurnal Analitika, Vol. 3 Nomor 1, Juni 2014. Universitas Medan Area, Indonesia. Dengan kesimpulan harga diri berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja.

Kondisi nyata karyawan/karyawati PT. Permodalan Nasional Madani Persero Cab Surabaya mempunyai kedisiplinan dan tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan, sehingga bisa mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Perusahaan membekali pengetahuan setiap bulan yang bertema *knowledge sharing* terkait pekerjaan yang dikerjakan sehari – hari. Perusahaan mengapresiasi hasil kinerja karyawan dengan memberikan *insentif* kepada karyawan yang berprestasi. Selain pemberian *insentif*, perusahaan juga mempromosikan jabatan sehingga berdampak pada kenaikan gaji dan tunjangan yang di peroleh. Sehingga karyawan termotivasi dan bersemangat dalam bekerja sehari – hari.

3. Secara parsial *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh Kreitner dan Kinicki (2015:179) mengemukakan bahwa *Locus of Control* merupakan salah satu variabel kepribadian yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri. Menurut Nawawi (2015 : 351) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang agar melakukan suatu kegiatan yang berlangsung secara sadar. Dengan demikian semakin seseorang itu yakin bahwa dirinya akan mampu menyelesaikan pekerjaannya, maka hal ini akan meningkatkan motivasi yang ada dalam dirinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Masrul Badri, Azhar Aziz dengan judul “Pengaruh *Locus Of Control* Dan Harga Diri Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan”, dimuat di Jurnal Analitika, Vol. 3 Nomor 1, Juni 2014. Universitas Medan Area, Indonesia. Dengan kesimpulan *locus of control* berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja.

Kondisi nyata dalam bekerja sehari – hari karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Persero Cab Surabaya wajib memenuhi target yang telah di amanahkan dari perusahaan. Perusahaan berlakukan *reward* dan *punishment* kepada seluruh

karyawan/karyawati agar bisa bekerja secara maksimal. Apabila ada karyawan/karyawati yang mencapai target, perusahaan akan memberikan insentif sehingga karyawan/karyawati merasa senang dan bangga telah di apresiasi oleh perusahaan. Apabila ada karyawan/karyawati yang tidak mencapai target yang telah di amanahkan oleh perusahaan, perusahaan akan melakukan *coaching* dan *conseling* agar karyawan/karyawati termotivasi, bisa terpacu dan bekerja lebih semangat dalam mencapai target yang telah di tetapkan oleh perusahaan.

4. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Hal ini sejalan dengan pendapat Ishak dan Tanjung (2015 : 26) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Menurut Nawawi (2015 : 351) mendefinisikan motivasi sebagai suatu kondisi yang mendorong atau menjadi penyebab seseorang agar melakukan suatu kegiatan yang berlangsung secara sadar. Menurut Nitisemito (2015 : 24) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan, misalnya musik, kebersihan dan sebagainya. Lingkungan kerja dianggap penting karena para manajer perlu memahami sifat lingkungan kerja tempat berlangsungnya kegiatan yang diarahkan pada tujuan, dan mampu mengubah lingkungan itu, bila dirasa perlu guna menciptakan suasana yang lebih tepat bagi usaha dan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Revi Rezita dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya”, dimuat di Jurnal Administrasi Perkantoran (JPAP) Vol 2, No 2, Tahun 2014. Pendidikan Ekonomi Prodi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Negeri Surabaya. Dengan kesimpulan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja.

Kondisi nyata lingkungan kerja di PT. Permodalan Nasional Madani Persero Cab Surabaya sangat menunjang dan mendukung dalam aktifitas sehari – hari sehingga berdampak pada produktifitas karyawan/karyawati dalam bekerja. Keamanan lingkungan kerja yang sangat baik, tata ruang yang tertata dengan rapi, dilengkapi dengan pendingin ruangan, dan penerangan yang memadai sehingga membuat karyawan/karyawati sangat nyaman dalam bekerja dan beraktifitas.

5. *Self esteem* berpengaruh paling dominan terhadap motivasi kerja.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2015 : 67) mengungkapkan bahwa harga diri (*self esteem*) adalah suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. Orang dengan harga diri yang tinggi memandang diri mereka sendiri berharga, mampu dan dapat diterima. Orang dengan harga diri yang rendah memandang diri mereka sendiri dalam pemahaman yang negative. Menurut Maslow dalam Sarlito W. Sarwono (2015 : 174) kebutuhan akan rasa harga diri dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

- a. Penghormatan atau penghargaan dari diri sendiri yang mencakup hasrat untuk memperoleh kompetensi, rasa percaya diri, kekuatan pribadi, adekuasi, kemandirian dan kebebasan. Individu ingin mengetahui atau yakin bahwa dirinya berharga serta mampu mengatasi segala tantangan dalam hidupnya.
- b. Penghargaan dari orang lain, antara lain prestasi. Dalam hal ini individu butuh penghargaan atas apa-apa yang dilakukannya disini individu akan berusaha memenuhi kebutuhan akan harga diri, apabila kebutuhan akan rasa cinta dan rasa memilikinya telah terpenuhi atau terpuaskan.

Menurut Tambunan (2015 : 34) manfaat dari dimilikinya harga diri yang tinggi diantaranya:

- a) Individu akan semakin kuat dalam menghadapi penderitaan – penderitaan hidup, semakin tabah, dan semakin tahan dalam menghadapi tekanan – tekanan kehidupan, serta tidak mudah menyerah dan putus asa.

- b) Individu semakin kreatif dalam bekerja.
- c) Individu semakin ambisius, tidak hanya dalam karier dan urusan finansial, tetapi dalam hal-hal yang ditemui dalam kehidupan baik secara emosional, kreatif maupun spiritual.
- d) Individu akan memiliki harapan yang besar dalam membangun hubungan yang baik dan konstruktif.
- e) Individu akan semakin hormat dan bijak dalam memperlakukan orang lain, karena tidak memandang orang lain sebagai ancaman.

Menurut Wibowo (2015 : 324) beberapa cara perlu dilakukan untuk dapat membangun motivasi, antara lain yaitu menilai sikap. Penting bagi manajer untuk memahami sikap mereka terhadap bawahan. Pikiran mereka dipengaruhi oleh pengalaman mereka dan akan membentuk cara bagaimana berperilaku terhadap semua orang yang di jumpai.

Dengan demikian dengan *self esteem* (harga diri) yang baik maka akan mampu mengendalikan *locus of control* dan lingkungan untuk mampu meningkatkan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) *Self esteem* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Persero Cabang Surabaya. Sebagai karyawan harus di dorong untuk mempunyai *self esteem* yang tinggi dalam bekerja.
- 2) *Locus of control* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Persero Cabang Surabaya. Seluruh karyawan di bekali pengetahuan selama sebulan sekali dengan tema *knowledge sharing* terkait pekerjaan dan rutinitas sehari – hari.

- 3) Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Persero Cabang Surabaya.
- 4) *Self esteem, locus of control*, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Persero Cabang Surabaya.
- 5) *Self esteem* paling dominan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Persero Cabang Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ari Sinar Deany, I Made Sukartha, Dewa Gede Wirama. 2016. “*Pengaruh Self Esteem, Self Efficacy, Locus Of Control, Dan Emotional Stability Pada Kinerja Pengelola Anggaran Belanja Universitas Udayana*”, dimuat di E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali 2016.
- Arikunto, Suharsimi. 2015. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Daniel Veri Saputro.2015. “*Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi kerja, Dan Self Esteem Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada Koperasi Simpan Pinjam Syariah (KSPS) BMT Kodya Salitiga*”, dimuat di Naskah Publikasi 2015. Fakultas Akutansi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Dariuszky, Goran. 2015. *Membangun Harga Diri*. Bandung: Pionir Jaya.
- Fita Nia Sari dengan. 2014. “*Pengaruh Kepuasan Kerja, Self Efficacy, Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Study Empiris Pada PT. Batam Textile Industry Ungaran)*”, dimuat di Naskah Publikasi 2014. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Friedman, H. S. & M. W. Schustack. 2015. *Kepribadian : Teori Klasik dan Riset Modern*. Jakarta : Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2017. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron, M. Nur dan Risnawita S, Rini. 2016. *Teori – Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar – Ruzz Media.
- Hasibuan, Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ishak, Arep dan Tanjung Hendri. 2015. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: Penerbit Grasindo.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mardiana. 2015. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan IPWI.

- Marwansyah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Masrul Badri, Azhar Aziz. 2014. "Pengaruh Locus Of Control Dan Harga Diri Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan", dimuat di Jurnal Analitika, Vol. 3 Nomor 1, Juni 2014. Universitas Medan Area, Indonesia.
- Nawawi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. 2015. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Jakarta : Ghalia.
- Notoatmodjo, S. 2015. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Oktaria Noerhaini. 2018. "Pengaruh Self Efficacy, Kompetensi, Pengembangan Kerier, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kinerja Karyawan (Studi Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Permodalan Nasional Madani (PNM) Binama Semarang)", dimuat di Skripsi Program Studi S1 Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Salatiga 2018.
- Revi Rezita. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Bank Jatim Cabang Utama Surabaya", dimuat di Jurnal Administrasi Perkantoran (JPAP) Vol 2, No 2, 2014. Pendidikan Ekonomi Prodi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Universitas Negeri Surabaya.
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung: Rajagrafindo persada.
- Rivai, Veithzaldan Sagala, Ella Jauvani. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Robert, Kreitner dan Angelo Kinicki. 2015. *Perilaku Organisasi, terjemahan Erly Suandi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins SP, dan Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Santrock, Jhon W. 2015. *Remaja*. Jakarta : Erlangga.
- Santrock, Jhon W. 2017. *Psikologi Pendidikan Edisi Kedua*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sarlito W. Sarwono. 2015. *Berkenalan Dengan Aliran – Aliran dan Tokoh – tokoh Psikologi*. Jakarta : Bulan Bintang.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. 2015. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta. Rineka Cipta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2015. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung : Mandar Maju.
- Stevani Sebayang, Jafar Sembiring. 2017. "Pengaruh Self Esteem Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Di PT. Finnet Indonesia", dimuat di Jurnal-

- Proceeding of Management : Vol.4, No.1 April 2017. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung:ALFABETA.
- _____ 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: AFABETA.
- _____ 2017. *Metode Penelitian Pendidikan(Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung:Alfabeta.
- Sunyoto dan Burhanudin. 2017. *Teori Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Penerbit CAPS(Center of Academic Publishing Service).
- Sunyoto, Danang. 2017. *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi*. Yogyakarta: CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetak Ke Enam*. Jakarta: Pranada Media Group.
- Tambunan, Saut Poltak. 2015.*Harga Diri*. Jakarta : Erlangga.
- Tyas,Faturochman T.H., Minza, W.M. & Lufityanto, G. 2015. *Psikologi untuk Kesejahteraan Masyarakat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar & Fakultas Psikologi UGM.
- Wibowo. 2015. *Perilaku Dalam Organisasi. Edisi 1-2*. Jakarta : Rajawali Pers.