**HUBUNGAN ANTARA *SELF ESTEEM* DENGAN KINERJA KARYAWAN PERSEROAN TERBATAS ASTRA MOTOR INTERNATIONAL TERBUKA(TBK)-HONDA**

**THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF ESTEEM AND EMPLOYEES PERFORMANCE ASTRA MOTOR OPEN INTERNATIONAL (TBK)-HONDA LIMITED COMPANY**

**Sulthanah Nabilah Faatihah**

UNIVERSITAS MERCUBUANA YOGYAKARTA

sultanahnabila@gmai.com

081392015716

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan yang signifikan antara *self esteem* dengan kinerja pada karyawan PT.Astra Motor. Hipotesis yang diajukan untuk diuji dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara harga diri dengan kinerja karyawan. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan karyawan PT.Astra Motor International tbk-Honda di Bengkulu. Pengumpulan data digunakan dengan menggunakan skala *self esteem* dan skala kinerja. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis korelasi *product moment*. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh koefisien korelasi rxy = 0.572 dengan taraf signifikansi p = 0.000 yang berarti ada hubungan positif antara *self esteem* dengan kinerja pada karyawan PT.Astra motor. Nilai koefisien determinasi (R Squared) sebesar 0,328 menunjukkan bahwa variabel *self esteem* memiliki kontribusi sebesar 32.8% terhadap variabel kinerja pada karyawan PT.Astra motor, sedangkan 64.2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

**Kata kunci : *self esteem*, kinerja, karyawan PT.Astra motor.**

***Abstract***

This study aims to determine a significant relationship between self-esteem and the performance of PT.Astra Motor employees. The hypothesis proposed to be tested in this study is a positive relationship between self-esteem and employee performance. The subjects in this study were employees of PT. Astra Motor International tbk-Honda in Bengkulu. Data collection was used using a self-esteem scale and a performance scale. The data analysis method used is product moment correlation analysis. Based on the results of the study, the correlation coefficient rxy = 0.572 with a significance level of p = 0.000 which means that there is a positive relationship between self-esteem and performance of PT.Astra motor employees. The value of the coefficient of determination (R Squared) is 0.328 that self-esteem has a contribution of 32.8% to the performance of PT Astra Motor employees, while 64.2% is influenced by other factors involved in this study.

**Keywords: Self-esteem, Performance, Employees of PT.Astra motor.**

**PENDAHULUAN**

 Perlahan tapi pasti wabah virus corona semakin mengancam keberlangsungan dunia usaha tanah air. Pandemi virus corona di yakini telah memukul banyak sektor pengerak ekonomi terutama sektor industri. Tak menampik banyak terdapat keluhan mengenai keberlangsungan bisnis yang terancam gulung tikar akibat wabah corona. Presider Direktur Astra Djony Bunarto Tjondro menuturkan secara keseluruhan kinerja grub astra selama sembilan pertama tahun 2020 lebih rendah di bandingkan proiode yang sama tahun lalu, hal tersebut terjadi akibat dampak dari pandemi virus corona.

Kinerja keseluruhan agar tidak rendah memerlukan peranan sumber daya manusia, bagi perusahaan tidak hanya di lihat dari hasil produktivitas kerja tapi juga di lihat dari kualitas kerja yang di hasilkan oleh sumber daya manusia itu sendiri, karnanya kontribusi yang maksimal kepada prusahaan akan sangat berpengaruh bagi prusahaan.

Kinerja adalah kinerja ialah suatu hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada karyawan dalam waktu tertentu dan sesuai tangung jawabnya, serta gambaran mengenai tingkat pencapaian, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja pelaksanaan suatu kegiatan yang dilakukan seorang kariawan dalam upaya mencapai suatu tujuan dengan Aspek kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan tugas dan tangung jawab.

*Self esteem* merupakan proses evaluasi individu untuk memandang dirinya yang berkenan dengan dirinya sendiri, mengungkapkan setuju atau tidak setuju dan menunjukkan individu meyakini dirinya mampu, signifikan, sukses dan berharga sekaligus citra diri yang diinginkan. Aspek-aspek kekuatan, keberartian, kebijakan dan kompetensi.

 Hasil wawancara dan observasi dugaan alasan dari penurunan kinerja bisa jadi karna tidak adanya self esteem yang tinggi yang menyebabkan semangat berkerja tidak tinggi, tidak adanya kenyakinan dirinya, kurang mampu, kurang signifikan dan merasa kurang sukses dan berharga saat masa corona ini. Penurunan prestasi kinerja karyawan masa covid ini di sebabkan oleh 37% karyawan yang memiliki target penjualan yang menurun sehingga target perusahaan menurun. Untuk memenuhi target perusahaan karyawan harus memiliki self esteem yang tinggi seperti senggat berkerja walaupun masa corona serta yakin pada diri sendiri.

 Belum lagi selama corona ada beberapa karyawan yang memiliki self esteem yang rendah, ada yang datang kekantor hanya apepsen daja tanpa melaksanakan tugas pokok yang merupakan tangung jawab setiap belum lagi ada pengurangan pegawai dan ada banyak karyawan yang tidak menunjukan proses dalam kinerja demi mencapai target. Sedangkan memang beberapa bulan terakhir terbatas ruang gerak karyawan untuk konsumen karna pandemi covid. Penelitian ini penting karna apabila di biarkan kemunculan self esteem yang rendah pada karyawan akan dapat merugikan baik untuk karyawan sendiri ataupun pihak perusahaan karnanya dirasa until mengkaji hubungan antara self esteem dengan kinerja. Sehingga penelitian ini merumuskan permasalahan apakah terdapat hubungan antara self esteem dengan kinerja pada karyawan? Dengan latar belakang tersebut maka tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan antara self esteem dengan kinerja pada karyawan PT.Astra.

**METODE**

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala. Model skala yang digunakan variabel kinerja dan *self esteem* dalam penelitian ini adalah model *likert* dengan menggunakan empat kategori yaitu : sangat sesuai (SS), sesuai (S), tidak sesuai (TS), sangat tidak sesuai (STS). Penggunaan empat kategori jawaban dimaksudkan untuk menghilangkan kelemahan yang dikandung oleh kategori jawaban netral. Hal ini dikarenakan kategori jawaban netral mempunyai arti ganda. Tersedianya jawaban tengah akan menimbulkan kecenderungan pada subjek untuk memilih jawaban jawaban tengah *(central tendency effect*), terutama bagi yang ragu-ragu atas kecenderungan arah jawabannya. Selain itu maksud dari pemilihan empat kategori jawaban terutama dikarenakan peneliti ingin melihat kecenderungan jawaban responden kearah setuju atau tidak setuju Hadi (2015).

Penilaian pernyataan atau aitem *favorabel* untuk pilihan jawaban Sangat Sesuai diberi skor 4, Sesuai diberi skor 3, Tidak Sesuai diberi skor 2, dan Sangat Tidak Sesuai diberi skor 1. Sedangkan penilaian pernyataan atau aitem *unfavorabel* untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai diberi skor 4, Sesuai diberi skor 3, Tidak Sesuai diberi skor 2, dan Sangat Sesuai diberi skor 1 Azwar (2016). Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek maka semakin tinggi kinerja yang dimiliki oleh subjek, begitu juga sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh subjek maka semakin rendah pula kinerja yang dimiliki oleh subjek. Skor skala kinerja diperoleh dari hasil penjumlahan skor aitem-aitemnya.

Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan dianalisis statistik dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS) 22 for windows*. Kemudian data nantinya akan diuji dengan menggunakan uji asumsi, pengujian ini merupakan pengujian pertama, didalamnya terdapat uji normalitas dan uji liniearitas. Data akan diukur menggunakan teknik analisa korelasi *Product Moment* dari *Pearson* untuk mengetahui korelasi antara kinerja dan *self esteem.* Alat yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data adalah dengan menggunakan statistik *Kolmogorov- Smirnov*. Uji linearitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan *test of linearity* pada taraf signifikasni 5 %.

Teknik pengumpulan data menggunakan teknik *Sampling purporsive* Menurut Sugiyono (2016), *Sampling Purporsive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu atau menetapkan ciri-ciri khusus yang sesuai dengan tujuan penelitian. Penggunaan sampling tersebut karena subjek dalam penelitian ini memiliki ciri yaitu karyawan PT.Astra Motor International tbk- Honda Bengkulu perempuan maupun laki-laki dan sudah bekerja minimal 6 bulan karena karyawan dengan masa kerja di bawah 6 bulan belum merasakan terlihat secara signifikan dari *self esteem*.Semakin lama karyawan bekerja maka akan semakin terlihat aspek-aspek kinerja yang timbul, sehingga pengambilan subjek secara sengaja sesuai dengan persyaratan sampel yang diperlukan. Jumlah subjek dalam penelitian ini yaitu 70 karyawan PT.Astra Motor International tbk-Honda yang bekerja di cabang Bengkulu dengan masa kerja 1 tahun hingga 11 tahun.

Data penelitian ini dianalisis dengan menggunakan *Teknik Korelasi Product Moment*, ada beberapa prasyarat yang harus dipenuhi terlebih dahulu yaitu variabel yang diukur harus mengikuti distribusi normal dan hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung harus linier Hadi (2015) Dari hasil uji normalitas variabel kinerja diperoleh KS-Z = 0.093 dengan p = 0.200, berarti sebaran data mengikuti sebaran data yang normal. Variabel *self esteem* diperoleh KS-Z = 0.085 dengan p = 0.200, berarti sebaran data kinerja mengikuti sebaran data yang normal. Menurut Hadi (2015) apabila jumlah subjek di atas 30 (N ≥ 30), maka data tetap terdistribusi normal. Sedangkan jumlah subjek dalam penelitian ini adalah N = 70 (N ≥ 30) dengan demikian kedua variabel tadi mengikuti distribusi data yang normal sehingga dapat diteruskan ke langkah berikutnya, yaitu uji linearitas dan uji korelasi karena kedua uji tersebut memiliki fungsi yang berbeda. Uji linearitas untuk mengetahui apakah kedua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak, sedangkan uji korelasi untuk mengetahui apakah kedua variabel saling berhubungan. Dengan demikian, variabel *self esteem* dan kinerja dapat digunakan ke langkah berikutnya, yaitu uji linearitas dan uji korelasi.

Uji Linier pedoman yang digunakan adalah jika p < 0.050 berarti kedua variabel ada hubungan yang linear dan apabila nilai p ≥ 0.050 berarti kedua variabel bukan merupakan hubungan yang linear. Dari hasil uji liniearitas *self esteem* dan kinerja diperoleh F = 41.373 dengan p = 0.000. Dari data tersebut, menunjukkan bahwa kinerja dan *self esteem* menunjukkan hubungan yang linear. Pedoman untuk uji korelasi adalah apabila p > 0.050 berarti ada korelasi dan apabila p < 0.050 berarti tidak ada korelasi. Selanjutnya pedoman untuk memberikan koefisien korelasi dapat dilihat dari interval koefisiennya yaitu 0.00-1.99 tingkat hubungan sangat rendah, 0.200-0.399 tingkat hubungan rendah, 0.400-0.599 tingkat hubungan sedang, 0.600-0.799 tingkat hubungan tinggi dan 0.800-1.00 tingkat hubungan sangat tinggi.

Dari hasil analisis diperoleh nilai korelasi antara *self esteem* dengan kinerja adalah rxy = 0.572 dengan p = 0.200, berarti *self esteem* memiliki korelasi positif yang signifikan dengan kinerja, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini, menunjukkan koefisien korelasi yaitu terdapat hubungan yang sedang antara *self esteem* dan kinerja. Menurut Ghozali (2011), tingkat hubungan yang lemah terjadi karena memungkinkan terdapat variabel bebas lainnya yang dapat memberikan sumbangan koefisien korelasi yang lebih besar.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

 Uji normalitas menggunakan teknik analisis *model one sample Kolmogorov-Smirnov* (KS-Z). Pedoman yang digunakan adalah apabila p > 0.050 maka sebaran data mengikuti distribusi normal dan apabila p ≤ 0.050 maka sebaran data tidak mengikuti distribusi normal. Dari hasil uji normalitas variabel kinerja diperoleh KS-Z = 0.093 dengan p = 0.200, berarti sebaran data harga diri tidak mengikuti sebaran data yang normal. Variabel *self esteem* diperoleh KS-Z = 0.085 dengan p = 0.200, berarti sebaran data kinerja mengikuti sebaran data yang normal.

**Tests of normality**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Kolmogorov-Smirnova | Shapiro-Wilk |
| Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Kinerja | .093 | 70 | .200\* | .948 | 70 | .006 |
| selfesteem | .085 | 70 | .200\* | .973 | 70 | .132 |

a. Lilliefors Significance Correction

\*. This is a lower bound of the true significance

Uji Linieritas Pedoman yang digunakan adalah jika p < 0.050 berarti kedua variabel ada hubungan yang linear dan apabila nilai p ≥ 0.050 berarti kedua variabel bukan merupakan hubungan yang linear. Dari hasil uji liniearitas *self esteem* dan kinerja diperoleh F = 41.373 dengan p = 0.000. Dari data tersebut, menunjukkan bahwa kinerja dan *self esteem* menunjukkan hubungan yang linear.

**ANOVA TABEL**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| kinerja \* selfesteem | Between Groups | (Combined) | 7965.369 | 34 | 234.276 | 2.686 | .002 |
| Linearity | 3608.807 | 1 | 3608.807 | 41.373 | .000 |
|  |  | Deviation from Linearity | 4356.562 | 33 | 132.017 | 1.514 | .115 |
|  | Within Groups | 3052.917 | 35 | 87.226 |  |  |
|  | Total |  | 11018.286 | 69 |  |  |  |

Dari hasil analisis diperoleh nilai korelasi antara *self esteem* dengan kinerjaadalah rxy = 0.572 dengan p = 0.200, berarti *self esteem* memiliki korelasi positif yang signifikan dengan kinerja, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini, menunjukkan koefisien korelasi yaitu terdapat hubungan yang sedang antara *self esteem* dan kinerja.

**Correlations**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | kinerja | selfesteem |
| Kinerja | Pearson Correlation | 1 | .572\*\* |
|  | Sig. (1-tailed) |  | .000 |
|  | N | 70 | 70 |
| selfesteem | Pearson Correlation | .572\*\* | 1 |
|  | Sig. (1-tailed) | .000 |  |
|  | N | 70 | 70 |

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa self esteem merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan (Donald et.al. 2004) hasil bahwa self esteem terbukti mempengaruhi kinerja karyawan. Induvidu dengan tingkat self esteem yang tinggi akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan induvidu dengan tingkat self esteem yang rendah, sebab dengan sifat mereka tersebut, mereka merasa dituntut untuk menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka.

Adapun hasil kategorisasi skor kinerja yang dimiliki subjek pada kategorisasi tinggi sebanyak 28 subjek (40%), kategorisasi sedang sebanyak 28 subjek (40%) dan kategorisasi rendah sebanyak 14 subjek (20%). Sementara itu hasil kategorisasi skor self esteem yang dimiliki subjek pada kategorisasi tinggi sebanyak 21 subjek (30%), kategorisasi sedang sebanyak 29 subjek (41.4%) dan kategorisasi rendah sebanyak 20 subjek (28.6%). Hasil kategorisasi menunjukkan bahwa sebagian karyawan memiliki kinerja yang tinggi dengan *self esteem* yang sedang cendrung tinggi. Kinerja yang tinggi di mungkinkan karna sebagian karyawan kemungkinan takut mengisi dengan jujur kuisoner sakala kinerja.

Dari hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa hasil analisis korelasi memberikan informasi variabel *self esteem* memberikan kontribusi sebesar 32.8% terhadap variabel kinerja, sedangkan 67.2% dipengaruhi oleh faktor- faktor lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh koefisien korelasi rxy = 0.572 dengan taraf signifikansi p = 0.000 yang berarti ada hubungan positif antara self esteem dengan kinerjapada karyawan PT.Astra motor. Dari hasil tersebut maka dapat ditarik kesimpulan ada korelasi positif antara *self esteem* dengan kinerjapada karyawan PT.Astra Motor. Hal tersebut menunjukkan bahwa Semakin tinggi self esteem yang dimiliki oleh seorang kariawan maka akan mengikuti kinerja yang lebih baik. Sebaliknya, semakin rendah self esteem pada kariawan makan akan mengikuti kinerjanya rendah. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan oleh peneliti yang menyatakan ada hubungan positif antara *self esteem* dengan kinerjapada karyawan PT.Astra Motor diterima. Diterimanya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan koefisien determinasi yang disumbangkan oleh variabel *self esteem* terhadap variabel kinerja sebesar 32.8%, sedangkan 67.2% dipengaruhi oleh faktor- faktor lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2006. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Refika Aditama.

AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya

Anwar Prabu Mangkunegara, 2006. *Perencanaan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, pen. PT Refika Aditama.

Atkinson,A.A., and J. Q. McCrindell. 1997. *Strategic Performance Measurement in Government. Cost & Management,* 20–23.

Azwar, S. (2001). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.

Azwar, S. (2004). *Metode Penelitian* (Cet.5). Yogyakarta. Pustaka Pelajar

Azwar, S. (2011). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2015). *Penyusunan Skala Psikologi.* Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Azwar, S. (2016). *Metode Penelitian Psikologi (Edisi II).* Yogyakarta : Pustaka Pelajar.

Baron, R. A. & Byrne, D. (2003). *Psikologi Sosial (Edisi Kesepuluh)*. Jakarta : Erlangga.

Brahmasari, I.A. dan Suprayetno, A. 2009. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan* (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia) : 1-12.

Brockner, J. 1988. Self-esteem at work: Research, theory, and practice. Lexington, MA: Lexington Books.

Coopersmith, S. (1967). *The Antecedent of Self Esteem*. San Fransisco: Freeman.

Donald, G. Gardner, Linn Van Dyne, & Jon L. Pierce. 2004. “The Effect of Pay Level on Organization-Based Self Esteem& Performance: A Fild Study”. Journal of Occupational and Organizational Psycology, Vol. 77, pp. 307- 322.

Engko, Cecilia. 2006. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Individual Dengan Self Esteem dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening. Kumpulan Makalah Simposium Nasional Akuntansi IX Padang.

Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima).* Semarang: Universitas Diponegoro.

Ghufron, M. N., & Risnawati, R. (2010). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta : Ar- Ruzz Media.

Hadi S. (2015). *Metodelogi Research Jilid II*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Hasibuan, Melayu. 2003. *Organisasi dan Motivasi*: Dasar Peningkatan produktivitas. Jakarta: Bumi Aksara.

Hidayati, N. & Rahayuningsih, I. (2014). Bentuk dan dampak kekerasan di tempat kerja (*workplace bullying*) pada buruh pabrik di gresik. *Jurnal Psikosains*. 9 (2), 125-139.

Indrawati. 20014. “Pengaruh *Self Esteem, Self Efficacy* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.*Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol.2 ,No.4, 2014:12-24.*

Izzatinisa, and S. Siswati, “Hubungan antara Self Esteem dengan Workplace Bullying” *Jurnal EMPATI,* vol.6, no.2, pp. 38-46, Mar.2018*.*

Jarvis, M. (2011). *Teori-Teori Psikologi (Pendekatan Modern Untuk Memahami Perilaku, Perasaan & Pikiran Manusia)*. Bandung: Nusa Media

Judge, T. A., & Bono, J. E. 2001. *Relationship of Core Self-Evaluation Traits--Self-Esteem*, Generalizaed Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability--with Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis. Journal of Applied Psychology, vol. 86, 80-92.

Koopmans, et al. (2014). *Improving the individual work performance questionnaire using rasch analysis.* J Appl Meas, 15(2), 160-175.

Korman, A. 1970. Toward an hypothesis of work behavior. Journal of Applied Psychology, 54, 31–41.

Kuswardani & Paskahandriati. (2010). Hubungan antara harga diri dan prestasi belajar fisika pada siswa STM. Jurnal Psikologi Pendidikan, 6 (1), 67-74.

Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Dua. Salemba Empat: Jakarta.

Mondy R. Wayne, 2007, *Human Resource Management* 10th Ed. New Jersey: Pearson Education.

Prawirosentono, Suyudi, 1992, *Kebijakan Kinerja Karyawan* : Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia, BPFE, Yogyakarta.

Periantalo, J (2016). *Penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Rahmania, & Yuniar, I. (2012, Juni). Hubungan antara Self-Esteem dengan Kecenderungan Body Dysmorphic Disorder pada Remaja Putri. *Jurnal Psikologi Klinis dan Kesehatan Mental*, I(2), 110-117.

Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, r &d).* Bandung : Alfabeta.