

Pengaruh *Self Esteem* dan *Self Efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BPR Mitra Bali Muktijaya Mandiri di Bangli

Ni Luh Putu Ariani ⁽¹⁾

I Gede Putu Kawiana ⁽²⁾

I Made Astrama ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia

e-mail: madedwinat93@yahoo.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of self-esteem and self-efficacy on employee job satisfaction at PT BPR Mitra Bali Muktijaya Mandiri in Bangli partially and simultaneously. The sample used in this study was 32 respondents, using the saturated sampling method. The data analysis technique used in this study is Multiple Linear Regeresi Analysis. The results of the study were obtained if Self esteem had a positive and partially significant effect on employee job satisfaction. Self efficacy has a positive and partially significant effect on employee job satisfaction. Self esteem and Self efficacy have a positive and significant effect simultaneously on employee job satisfaction at PT. BPR Mitra Bali Muktijaya Mandiri in Bangli. The regression equation obtained is $Y = 8.820 + 0.647 X1 + 0.405 X2 + e$. The magnitude of the influence of self esteem and self-efficacy on employee job satisfaction was 78.9%, while the rest was explained by other causes outside the research model. We recommend that leaders can give appreciation to employees by rewarding outstanding employees. Leaders should also pay attention to employee job satisfaction so that employees feel comfortable at work

Keywords: *Self Esteem ; Self efficacy ; Employee Job Satisfaction*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT BPR Mitra Bali Muktijaya Mandiri di Bangli secara parsial dan simultan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 32 responden, dengan menggunakan metode sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regeresi Linear Berganda. Hasil penelitian didapatkan jika *Self esteem* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan. *Self esteem* dan *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Mitra Bali Muktijaya Mandiri di Bangli. Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 8,820 + 0,647 X1 + 0,405 X2 + e$. Besarnya pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan adalah 78,9%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian. Sebaiknya pimpinan dapat memberikan apresiasi kepada karyawan dengan memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi. Pimpinan juga sebaiknya memperhatikan kepuasan kerja karyawan agar karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Kata kunci: *Self Esteem ; Self Efficacy ; Kepuasan Kerja Karyawan*

Pendahuluan

Kepuasan kerja merupakan hal yang sangat individual, dan setiap orang akan memiliki kepuasan yang berbeda-beda terhadap sistem nilai yang mempengaruhinya. Hal ini dikarenakan adanya perbedaan antara setiap orang, sehingga aspek pekerjaan yang lain sesuai dengan keinginan orang tersebut sehingga membuat kepuasan menjadi tinggi. Sebaliknya, jika beberapa aspek pekerjaan sesuai dengan keinginan setiap orang, maka tingkat kepuasannya menurun. Gibson dkk. (2016:291) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya, sikap ini berasal dari pemikirannya tentang pekerjaannya. Organisasi dapat mengambil berbagai langkah untuk meningkatkan kepuasan karyawan, termasuk harga diri dan efikasi diri. Kedua jenis perubahan tersebut memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi dalam kegiatan dan pelayanan yang diselenggarakan. atau setidaknya. Slavin E Robert (2016:291) mengatakan bahwa harga diri adalah nilai dari diri sendiri, kemampuan seseorang dan tindakan seseorang, yang berarti bahwa seseorang melihat dirinya sebagai penting, berharga dan mereka yang memiliki pengaruh. Self-efficacy menurut Merideth (2017) mengatakan bahwa self-efficacy atau self-efficacy adalah penilaian seseorang terhadap kemampuan mereka sendiri untuk memulai dan melakukan dengan baik dalam tugas tertentu pada tingkat yang ditentukan, n' untuk melakukan upaya besar, dan untuk melanjutkan untuk menghadapi masalah.

PT BPR Mitra Bali Muktijaya Mandiri berlokasi di Jalan Pasar Kayuambua, Desa Tiga, Kecamatan Susut, Kabupaten Bangli, 80661, yang merupakan perusahaan jasa keuangan yang didirikan atas kerjasama antara Kopkar Bank Yuda Bhakti dan 5 KUD Mandiri di Kabupaten Bangli. Kelima KUD tersebut antara lain: KUD Sulahan, KUD Tembuku, KUD Tamanbali, KUD Wangun Urip dan KUD Mertha Nadi. Sampai saat ini sudah beroperasi sejak tanggal 17 Juli 1992. Sebagai lembaga yang bergerak dibidang keuangan. Berdasarkan Observasi yang dilakukan, realisasi pencapaian produk pada PT. BPR Mitra Bali Muktijaya Mandiri di Bangli belum optimal. Hal ini dijelaskan bahwa data realisasi pencapaian produk yang masih belum optimal dari tahun 2016 sampai dengan tahun 2020.

Untuk mengetahui gambaran tingkat kepuasan kerja karyawan di PT. BPR Mitra Bali Muktijaya Mandiri, berikut ini merupakan hasil prasurvey berdasarkan faktor-faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan dimana pernyataan "Gaji" dimana 20 dari 32 karyawan merasakan ketidakpuasan pada gaji yang diterima. Hal serupa juga terjadi pada pernyataan "Promosi" dimana 17 dari 32 karyawan masih merasakan tidak puas atas promosi yang diberlakukan pada PT. BPR Mitra Bali Muktijaya Mandiri. Begitu juga dengan pernyataan "Supervisi" dimana 12 dari 32 orang karyawan masih merasa tidak puas sedangkan pihak

manajemen memiliki tugas dan tanggung jawab sesuai dengan POJK (Peraturan Otoritas Jasa Keuangan) tentang penerapan Tata Kelola Bank Perkreditan Rakyat yang dapat mempengaruhi perkembangan perusahaan, perusahaan membutuhkan SDM yang berkompeten dan berkualitas sehingga manajemen perusahaan dituntut untuk berusaha dalam mengelola dan mengembangkan SDM dengan baik. Penurunan kepuasan kerja karyawan dimana pertumbuhan kinerja produk dari tahun 2016 hingga tahun 2020 belum optimal, sedangkan perusahaan gagal menaikkan gaji pada SDM di PT secara bersamaan. BPR Mitra Bali muktijaya Mandiri justru memberikan bonus dan tunjangan kinerja kepada pegawai yang tidak sesuai. Secara pribadi kepuasan kerja yang dirasakan setiap karyawan berbeda-beda, hanya stakeholder yang paling merasakan apa yang membuat mereka puas dalam bekerja. *Self efficacy* pada SDM di PT. Dengan BPR Mitra Bali Muktijaya Mandiri di Bangli, Anda bisa bekerja lebih nyaman. Setiap pekerjaan diselesaikan dengan mengerahkan seluruh kemampuan dan keterampilannya agar percaya bahwa pekerjaannya tidak mengecewakan. Hasil observasi pertama memberikan gambaran tentang kepuasan kerja karyawan yang menjadi daya tarik bagi peneliti untuk meneliti kepuasan karyawan yang dipengaruhi oleh harga diri dan efikasi diri.

Self esteem merupakan penilaian terhadap diri sendiri berupa evaluasi negatif dan positif, yang pada akhirnya menimbulkan perasaan yang memunculkan rasa percaya diri dalam hidup. Menurut Kreitner dan Kinicki, harga diri adalah keyakinan akan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara umum. Penelitian sebelumnya tentang penilaian diri karyawan terhadap kepuasan kerja di RS Ciamis oleh Jenia Indriyani et al. (2020) dengan hasil bahwa harga diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di RSUD Ciamis. Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, peneliti mengidentifikasi hipotesis sebagai pedoman untuk memudahkan penelitian. Hipotesis berikut diajukan dalam penelitian ini:

H1: Diduga *Self esteem* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BPR Mitra Bali Muktijaya Mandiri di Bangli.

Self efficacy Self-efficacy adalah bentuk kepercayaan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuan individunya untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Self-efficacy dapat berupa bagaimana perasaan seseorang, apa yang dia pikirkan, motivasi diri dan keinginan untuk memiliki sesuatu. Efikasi diri atau self-efficacy pertama kali diperkenalkan oleh Bandura, yang merupakan aspek penting dari teori kognitif sosial. Penelitian sebelumnya tentang efikasi diri terhadap kepuasan kerja karyawan di Swalayan Sejati Pesaman Barat oleh Boba Handoko (2021) dengan hasil penelitian bahwa secara parsial efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan kerja pada karyawan Sejati Swalayan Pesaman Barat. Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka peneliti menetapkan hipotesis sebagai berikut:

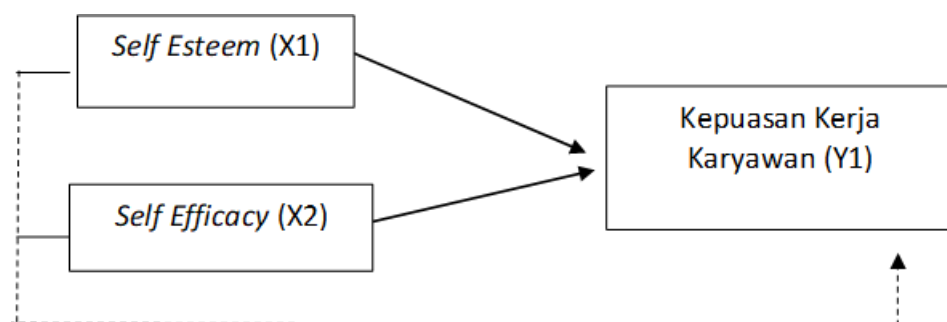
H2: Diduga *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Mitra Bali Muktijaya Mandiri di Bangli.

Kepuasan ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya, seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan. Karena faktor ini berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi, dinamakan motivator. Penelitian terdahulu yang berjudul, “ Pengaruh *Self esteem* dan *self efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada RSUD Kabupaten Ciamis oleh Jeniy Indriyani, dkk (2020) dengan hasil bahwa, *self esteem* dan *Self efficacy* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada RSUD Kabupaten Ciami. Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini diajukan hipotesis sebagai berikut

H3: Diduga *self esteem* dan *self efficacy* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Mitra Bali Muktijaya Mandiri di Bangli.

Metode Penelitian

Pada penelitian ini, hal yang akan dianalisis yaitu mengenai *Self esteem*, *self efficacy* dan kepuasan kerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self esteem* dan *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Mitra Bali Muktijaya Mandiri di Bangli, baik secara simultan maupun parsial.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Penelitian ini dilakukan oleh PT. BPR Mitra Bali Muktijaya Mandiri, beralamat di Kompleks Pasar Kayaumbua, Desa Tiga, Kecamatan Susut, Kabupaten Bangli. Populasi umum penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPR Mitra Bali Muktijaya Mandiri memiliki 32 karyawan. Karena ukuran populasi penelitian ini adalah 32 responden dan relatif kecil, maka metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Metode

pengumpulan data berupa angket, yang disebarakan kepada responden yang selanjutnya diujikan pada instrumen penelitian atau uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji determinasi, uji T dan uji F.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji instrument diketahui jika seluruh indikator variabel pada penelitian ini yaitu *self esteem*, *self efficacy*, dan kepuasan kerja karyawan dinyatakan valid karena memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari 0.3 serta *self esteem*, *self efficacy* dan kepuasan kerja karyawan ini dikatakan reliabel karena masing-masing variabel memiliki nilai alpha lebih besar dari 0.60

Hasil Uji Asumsi Klasik

Persyaratan yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Berikut ini diuraikan masing-masing hasil uji asumsi klasik yang diolah dengan bantuan program SPSS versi 24.0 for windows.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Uji			
		Normalitas	Uji Multikolinieritas		Uji Heteroskedastisitas
			Tolerance	VIF	
1	Diskon (X1)	0,200	0,213	4,703	0,443
2	Persepsi Harga (X2)		0,213	4,703	0,469

Sumber : Data diolah, (2022)

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan *Asymp. Sig (2-sided)* sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05 maka data berdistribusi normal. Seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance $\geq 0,10$, dan nilai VIF ≤ 10 maka tidak terdapat gejala multikolinearitas. Masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh *self esteem*, *self efficacy* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Mitra Bali Muktijaya Mandiri di Bangli.

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	8,820	3,772		2,339	,026
	X1	,647	,235	,509	2,753	,010
	X2	,405	,185	,405	2,189	,037

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah (2022)

Dari persamaan diatas maka dapat dibuat persamaan regresi penelitian ini adalah : $Y = 8,820 + 0,647 X_1 + 0,405 X_2 + e$. Nilai R Square sebesar 0,789. Hal ini berarti 78,9% variasi variabel kepuasan kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel independen *self esteem* (X_1), dan *self efficacy* (X_2). Sedangkan sisanya ($100\% - 78,9\% = 21,1\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model penelitian.

Uji Signifikan Parsial (Uji t-Test)

Nilai $t_{hitung} = 2,753 > t_{tabel} = 2,045$ dan nilai sig 0,010 maka H_1 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji dua sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial *self esteem* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *self esteem* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. BPR Mitra Bali Muktijaya Mandiri di Bangli teruji kebenarannya. *Self esteem* merupakan nilai-nilai yang ada pada diri, kemampuan dan perilaku seseorang yang kenyataannya terbentuk oleh keadaan kita dan bagaimana orang lain memperlakukan kita. Dengan adanya *self esteem* dapat meningkatkan nilai-nilai optimis dalam diri kita dan membawa dampak akan perkembangan yang positif dalam kehidupan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jeniy Indriyani, dkk (2020) dengan hasil penelitian bahwa, *Self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada RSUD Kabupaten Ciamis

Nilai $t_{hitung} = 2,189 > nilai t_{tabel} = 2,045$ dan nilai sig 0,037 maka H_2 diterima. Ini berarti bahwa secara statistik untuk uji dua sisi pada taraf kepercayaan (α) = 5%, secara parsial *self efficacy* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *self efficacy* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. BPR Mitra Bali Muktijaya Mandiri di Bangli teruji kebenarannya. Semakin baik *self efficacy* pada diri seseorang akan membuat orang tersebut lebih percaya diri akan kemampuan yang dimilikinya, mampu memotivasi diri untuk hal yang lebih baik dan dapat meningkatkan kepuasan seseorang didalam bekerja. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Handoko (2021) dengan hasil penelitian bahwa secara parsial *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Pada Sejati Swalayan Pesaman Barat.

Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)**Tabel 4. Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F-Test)**

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	496,319	2	248,160	54,253	,000 ^b
	Residual	132,649	29	4,574		
	Total	628,969	31			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Data diolah, (2022)

Dari tabel diatas, nilai F_{tabel} sebesar 3,33 dan nilai F_{hitung} sebesar 54,253, sehingga jika dibandingkan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dan F_{hitung} berada pada daerah penolakan H_0 maka H_3 diterima. Ini berarti bahwa *self esteem* (X1) dan *self efficacy* (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa *self esteem* (X1) dan *self efficacy* (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. BPR Mitra Bali Muktijaya Mandiri di Bangli teruji kebenarannya.

Hal ini dikarenakan *self esteem* yang dimiliki karyawan pada PT. BPR Mitra Bali Muktijaya Mandiri di Bangli sudah baik, hal ini dilihat dari indikator percaya diri, karyawan merasa yakin terhadap diri sendiri dan ikut serta dalam mengembangkan perusahaan. Selain itu *self efficacy* pada PT. BPR Mitra Bali Muktijaya Mandiri di Bangli sudah baik, hal ini dilihat dari karyawan merasa dapat termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. *Self esteem* dan *self efficacy* yang baik, akan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jeniy Indriyani, dkk (2020) dengan hasil bahwa, *self esteem* dan *Self efficacy* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada RSUD Kabupaten Ciamis.

Simpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan bahwa (1) *Self esteem* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Mitra Bali Muktijaya Mandiri di Bangli. (2) *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Mitra Bali Muktijaya Mandiri di Bangli. (3) *Self esteem* dan *Self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Mitra Bali Muktijaya Mandiri di Bangli. Saran yang dapat diberikan agar memperhatikan kepuasan kerja karyawan, mengapresiasi karyawan yang berprestasi dengan memberikan penghargaan kepada karyawan. Lebih transparansi

dalam melakukan promosi jabatan, memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan serta bagi peneliti selanjutnya, agar dapat meneliti dan mengkaji lebih dalam faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Agustina, N. (2016). Pengaruh Self-Efficacy Dan Locus of Control Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara (Ptpn) X Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(1).
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Damayanti, Christian. 2010. Pengaruh Strategi Diskon terhadap Keputusan Pembelian yang Tidak Direncanakan (Impulse Buying) oleh Pembeli (Studi di Matahari Departemen Store Tunjungan Plaza Surabaya). Surabaya: FE Unesa.
- Chasanah, U. (2017). Pengaruh Praktik pengalaman Lapangan, Penguasaan Mata Kuliah Pengembangan Pembelajaran Prodi pendidikan Akuntansi terhadap Kesiapan Menjadi Guru dengan *Self efficacy* sebagai Variabel Intervening”(Studi kasus Mahasiswa Program Studi Pendidikan Akuntansi Ta. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang
- Fadilah, M. F. (2017). *Pengaruh self efficacy dan self esteem terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada Divisi Human Capital Service PT. Garuda Food Putra Putri Jaya, Gresik)* (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Malang).
- Gerson, S. K. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan, Self efficacy dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 7 Manado*.
- Handoko, B. (2021). *Pengaruh Self efficacy dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja karyawan pada Sehati Swalayan Pasaman Barat*.
- Jeniy, I. Dkk. (2020). *Pengaruh Self esteem dan Self Efficacy terhadap kepuasan kerja karyawan pada RSUD Kabupaten Ciamis*.
- Maulina, I. (2018). Pengaruh Komunikasi, *Self esteem*, Dan *Self efficacy* Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Tgk. Fakinah Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Inovasi*, 8(2).
- Merideth dalam Triana. (2017). Hubungan antara persepsi siswa tentang kompetensi pedagogic guru dan dukungan sosial orang tua dengan motivasi belajar pada siswa. *Jurnal sosio humaniora : MTS Ibadurrahman Lombok Tengah*
- Putri, P. E. V., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh self-efficacy dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai bagian perlengkapan sekretariat Kabupaten Klungkung. *E-Jurnal Manajemen*, 5(11).
- Parasara, I. B. A. I., & Surya, I. B. K. (2016). Pengaruh *Self efficacy* terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan Inna Grand Bali Beach Hotel. *E-Jurnal Manajemen*, 5(5).
- Salangka, R., & Dotulong, L. (2015). Pengaruh *Self efficacy*, *Self esteem* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3)
- Wulandari, N. L. A. A., Sumadi, N. K., & Swara, N. N. A. A. V. (2020). Pengaruh *Self esteem*, Empowerment, dan Team Work Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR TISH di Gianyar. *Widya Manajemen*, 2(1), 89-99
- Yogha, R. R. (2020). Pengaruh *Self esteem* dan Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) area Bulukumba. *Jurnal Adz-Dzahab: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(2), 53-63.