

Pengaruh *Self efficacy*, *Self esteem* Dan *Empowerment* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR Bank Kertiawan

Ida Bagus Gede Parandita ⁽¹⁾

Anak Agung Ngurah Gede Sadiartha ⁽²⁾

Putu Yudy Wijaya ⁽³⁾

⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia
e-mail: gedeparandita@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of self efficacy, self esteem and empowerment on employee job satisfaction at PT. BPR Bank Kertiawan Denpasar partially and simultaneously. The sample in this study was used 35 respondents and using the saturated sampling method. Instrument testing is carried out by validity and reliability test and using multiple linear regression analysis techniques in hypothesis test. This study obtained self efficacy partially has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Self esteem partially has a positive and significant effect on employee job satisfaction. Empowerment has a positive effect on employee job satisfaction. Self efficacy, self esteem and empowerment simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction at PT. BPR Bank Kertiawan Denpasar. Suggestions that can be given include leaders should give appreciation for employee work performance, empower the employee potential and give attention to comfort and all supporting aspects to increase employee job satisfaction to achieve company goals.

Keywords: *Self efficacy; Self esteem; Empowerment; Job Satisfaction*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self efficacy*, *self esteem* dan *empowerment* terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Bank Kertiawan Denpasar secara parsial dan simultan. Dalam penelitian ini digunakan sampel sebanyak 35 responden dan menggunakan metode sampel jenuh. Pengujian instrumen dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas serta menggunakan teknik analisis regresi linier berganda pada pengujian hipotesis. Penelitian ini mendapatkan hasil *self efficacy* secara parsial menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. *Self esteem* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. *Empowerment* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. *Self efficacy*, *self esteem* dan *empowerment* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Bank Kertiawan Denpasar. Saran yang dapat diberikan diantaranya yaitu sebaiknya pemimpin memberi apresiasi atas prestasi kerja karyawan, memberdayakan potensi karyawan dan memperhatikan kenyamanan serta segala aspek pendukung guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kata Kunci: *Self efficacy; Self esteem; Empowerment; Kepuasan Kerja*

Pendahuluan

Menurut George, dkk (2016:291) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, serta pemikiran tentang bagaimana respon terhadap pekerjaannya maka dapat menimbulkan ketidakpuasan. Individu yang tidak mendapatkan kepuasan kerja sulit untuk mencapai kematangan psikologis yang selanjutnya dapat menimbulkan frustrasi. Individu dengan kepuasan kerja yang rendah akan memiliki kinerja yang cenderung buruk dan diikuti dengan semangat kerja yang rendah, emosi tidak terkontrol yang cenderung tidak stabil, cepat bosan, tingkat absensi yang tinggi dan melakukan kesibukan diluar dari tugas dan tanggung jawab yang seharusnya dikerjakan. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pada karyawan diantaranya yaitu *self efficacy*, *self esteem* dan *empowerment*.

Menurut Merideth (2017) *self efficacy* merupakan sebuah penilaian seseorang terhadap kemampuannya untuk memulai dan berhasil melaksanakan tugas yang ditetapkan pada tingkat yang ditunjuk, dalam usaha yang lebih besar dan bertahan dalam menghadapi kesulitan. Menurut Slavin E Robert (2016:291) Selfesteem merupakan sebuah nilai pada individu, kemampuan dan perilaku yang berarti individu cenderung merasa bahwa dirinya memiliki tempat sebagai individu yang penting, berharga, dan berpengaruh pada lingkungannya. Ismail et al. dalam Restu Purba Riyadi (2020) menuturkan bahwa *empowerment* merupakan sebuah pendekatan demokratis dari pimpinan guna mendorong karyawan turut serta dalam proses pengambilan keputusan yang memiliki kaitan dengan pekerjaan. Program *empowerment* mampu menciptakan dan meningkatkan kreativitas dari karyawan, dimana kreativitas merupakan suatu dasar dalam pertumbuhan inovasi yang juga menjadi sebuah tuntutan dalam persaingan industri saat ini.

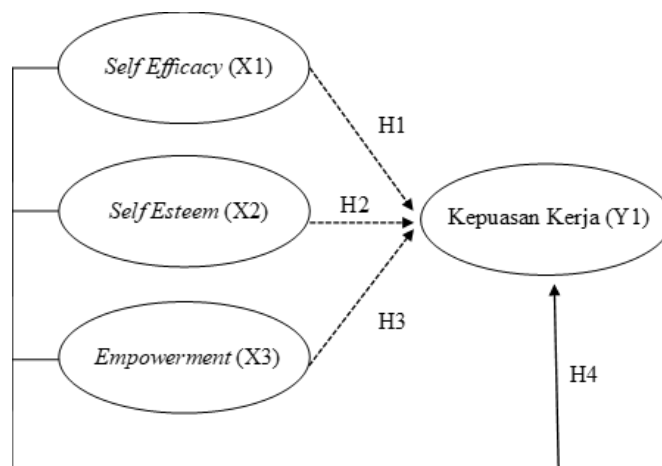
Penelitian ini dilakukan di PT BPR Bank Kertiawan yang merupakan Lembaga Keuangan Bank Konvensional yang bertempat di Jalan Prof. Ida Bagus Mantra N0. 88 Denpasar. Berdasarkan observasi yang dilakukan pada PT BPR Bank Kertiawan yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya respon kurang puas dan tidak puas yang diberikan oleh karyawan melalui prasurvey. Hasil prasurvey juga menunjukkan kurangnya rasa percaya diri karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya, ketidakpuasan atas penghargaan yang diberlakukan oleh perusahaan dan perlunya pemberdayaan karyawan.

Berdasarkan hasil observasi awal dan latar belakang yang telah diuraikan serta memperhatikan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya serta fenomena yang ada, maka penulis tertarik melaksanakan penelitian dan mengangkat fenomena tersebut sebagai topik

penelitian dengan judul “**Pengaruh *Self efficacy*, *Self esteem* dan *Empowerment* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPR Bank Kertiawan Denpasar**”.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berdasar pada data yang dapat dihitung guna menghasilkan penafsiran kuantitatif yang kuat sehingga dapat mengetahui pengaruh *self efficacy*, *self esteem* dan *empowerment* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. BPR Bank Kertiawan Denpasar. Kerangka berpikir dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Sumber : Stevanus Alex Saputra (2021), Adisti Abiyoga Wulandari *et al.* (2020), Soniati *et al.* (2021).

Gambar 1. Kerangka Berpikir

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. BPR Bank Kertiawan Denpasar sebanyak 35 karyawan. Karena jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 35 responden dan bersifat relatif kecil maka dalam penelitian ini digunakan metode penentuan sampel yaitu sampel jenuh. Data untuk masing-masing variabel diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner. Instrumen penelitian yang digunakan diuji terlebih dahulu dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah nalisis uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji signifikan parsial (Uji t-test) dan uji signifikan simultan (Uji f-test).

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam uji instrument penelitian, seluruh pernyataan menunjukkan nilai pearson correlation di atas 0,30 dan nilai Cronbach alpha di atas 0,60, sehingga seluruh instrument dapat dinyatakan valid dan reliabel.

Setelah dilakukan uji asumsi klasik, didapat hasil data sudah terdistribusi normal dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05 serta tidak didapati gejala multikolinearitas dan heteroskedastisitas. Ditemukan persamaan regresi linier berganda yaitu: $Y = 4,653 + 0,393 X_1 + 0,526 X_2 + 0,126 X_3$. Persamaan ini menjelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 4,653 berarti kepuasan kerja meningkat sebesar 4,653 jika nilai self efficacy, self esteem dan empowerment tidak berubah.

Sesuai dengan nilai R Square (R^2) yaitu 0.982 yang menyatakan bahwa 98,2% self efficacy, self esteem dan empowerment mempengaruhi kepuasan kerja dan sebesar 1,8% dapat disebabkan oleh variabel yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, teamwork, stress kerja, kompensasi dan lain sebagainya.

Uji signifikansi simultan (uji F) memperoleh hasil F Hitung sebesar 580,114 dengan Tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan variabel bebas yang digunakan mempunyai pengaruh secara simultan kepada variabel terikat.

Uji signifikan parsial (uji T) pada variabel self efficacy (X_1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,393 dan nilai Sig ($0,000$) $< \alpha$ 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima kemudian dapat diartikan bahwa secara parsial self efficacy (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. BPR Bank Kertiawan Denpasar. yang berarti semakin tinggi self efficacy maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa self efficacy memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kepuasan kerja. Self efficacy dapat diartikan sebagai rasa percaya diri dan keyakinan yang dimiliki seseorang tentang kemampuan yang dimilikinya dalam melakukan suatu pekerjaan. Self efficacy dapat berbentuk tentang bagaimana seseorang menyikapi pekerjaannya, perasaan, pola pikir, keinginan untuk memiliki dan memotivasi diri. Seseorang dengan self efficacy yang tinggi akan percaya dan mampu menyelesaikan tugas dan berusaha untuk menetapkan target yang lebih tinggi. Dengan kepercayaan dan keyakinan terhadap kemampuan yang dimiliki tentu akan berpengaruh pada meningkatnya kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Nyoman Arsih (2021) serta Stevanus Alex Saputra (2021) yang menyatakan bahwa self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

variabel self esteem (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,526 dan nilai Sig (0,000) < α 0,05 sehingga H0 ditolak dan H2 diterima kemudian dapat diartikan bahwa secara parsial self esteem (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. BPR Bank Kertiawan Denpasar. Self esteem merupakan keyakinan individu dalam menilai dirinya sendiri meliputi rasa mampu, rasa diterima secara sosial, perasaan mampu mengontrol diri sehingga individu merasa berharga dan dihargai oleh lingkungannya. Karyawan yang merasa dirinya dihargai oleh lingkungan atau perusahaan atas pekerjaannya akan memiliki motivasi untuk bekerja, memiliki kesehatan mental dan fisik yang lebih baik dalam melakukan pekerjaannya. Sehingga hal ini yang membuat karyawan merasa puas atas pekerjaannya. Kemudian apabila karyawan memiliki harga diri yang rendah cenderung mengalami stress, tidak bahagia dan menunjukkan kecemasan yang tinggi. Jika karyawan merasa dirinya tidak dihargai oleh perusahaan atas kinerjanya, karyawan akan merasa tidak betah dan tidak puas akan pekerjaannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Adisti Abiyoga Wulandari, dkk (2020) dan I Kadek Ngurah Hermawan (2023) yang menyatakan bahwa self esteem berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Variabel empowerment (X3) memiliki koefisien regresi sebesar 0,126 dan nilai Sig (0,003) < α (0,05) sehingga H0 ditolak dan H3 diterima kemudian dapat diartikan bahwa secara parsial empowerment (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) pada PT. BPR Bank Kertiawan Denpasar. Empowerment merupakan pemberian kesempatan berkontribusi, kepercayaan, dan keluasaan bertindak menentukan keputusan efektif yang berkaitan dengan penyelesaian pekerjaan serta bertanggung jawab atas pekerjaannya. Empowerment dapat menjadi sebuah sarana dalam membangun rasa kepercayaan antara karyawan dengan perusahaan. Apabila karyawan merasa dirinya diberdayakan dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan perusahaan maka akan muncul rasa dihargai dan diperhatikan oleh perusahaan yang kemudian secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan dan timbulnya peningkatan pada kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Soniati dan Ida Ayu Sasmita Dewi (2021) serta Oktri dan Zulfadil (2019) yang menyatakan bahwa empowerment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Simpulan

Sesuai pemaparan di atas mengenai hasil penelitian dan pembahasan disimpulkan bahwa Self efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Bank Kertiawan Denpasar. Hal ini berarti semakin baik self efficacy yang dimiliki karyawan maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Bank Kertiawan Denpasar.

Self esteem berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Bank Kertiawan Denpasar. Hal ini berarti semakin baik self esteem yang ada pada diri karyawan maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Bank Kertiawan Denpasar. Empowerment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Bank Kertiawan Denpasar. Hal ini berarti semakin baik empowerment maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Bank Kertiawan Denpasar. Self efficacy, Self esteem dan Empowerment secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Bank Kertiawan Denpasar. Hal ini berarti semakin baik self efficacy, self esteem dan empowerment maka akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan pada PT. BPR Bank Kertiawan Denpasar.

Sesuai hasil temuan penelitian ini, dapat dipaparkan beberapa saran sebagai berikut: Terkait dengan self efficacy, dalam pernyataan “Saya memiliki keyakinan selalu serius dalam bekerja agar mendapatkan promosi jabatan” memiliki nilai rata-rata skor terendah. Melihat hasil penelitian tersebut sebaiknya pihak PT. BPR Bank Kertiawan Denpasar dapat memberi perhatian lebih pada prestasi kerja karyawan. Diharapkan agar dalam proses promosi atau penempatan jabatan dapat disesuaikan dengan kemampuan dan prestasi kerja yang dimiliki oleh karyawan. Hal ini dapat berpengaruh pada self efficacy karyawan dan diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Terkait dengan self esteem, dalam pernyataan “Saya mendapatkan penghargaan dari perusahaan atas prestasi kerja yang dicapai” memiliki nilai rata-rata skor terendah. Melihat hasil penelitian tersebut sebaiknya pihak PT. BPR Bank Kertiawan Denpasar lebih memperhatikan pada kepuasan kerja karyawan, mengapresiasi dan memberi penghargaan kepada karyawan yang berprestasi serta memiliki kinerja yang baik. Kemudian diharapkan pula perusahaan mampu memberi pendampingan dan dukungan kepada karyawan yang memiliki masalah pada kinerjanya. Sehingga diharapkan karyawan mampu menumbuhkan rasa percaya diri akan kemampuan yang dimilikinya. Hal ini akan dapat meningkatkan self esteem dan kepuasan kerja karyawan. Terkait dengan empowerment, dalam pernyataan “Saya memiliki pengaruh tentang kebijakan yang akan ditentukan oleh perusahaan” memiliki nilai rata-rata skor terendah. Melihat hasil penelitian tersebut diharapkan pihak PT. BPR Bank Kertiawan Denpasar meningkatkan peranan dan kontribusi karyawan dalam mendukung kemajuan perusahaan serta lebih memberdayakan karyawan karena apabila dalam perusahaan menjalankan pemberdayaan, dalam lingkungan karyawan akan timbul rasa memiliki dan menjadi bagian dari perusahaan. Tumbuh kepuasan dalam menjalankan tanggung jawab dan mampu saling bekerja sama sehingga karyawan mampu mengeluarkan seluruh kompetensinya demi kemajuan perusahaan. Terkait dengan kepuasan kerja, dalam pernyataan “Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan pekerjaan yang diberikan” memiliki nilai rata-rata skor

terendah. Melihat hasil penelitian tersebut diharapkan pihak PT. BPR Bank Kertiawan Denpasar lebih memperhatikan sistem pemberian gaji atau upah dan kompensasi sesuai dengan kinerja serta prestasi kerja yang telah dilakukan oleh karyawan. Hal ini nantinya diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya, agar dapat meneliti dan mengkaji lebih dalam mengenai faktor atau variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja selain daripada self efficacy, self esteem dan empowerment seperti lingkungan kerja, team work, stress kerja, kompensasi dan lain sebagainya.

Daftar Pustaka

- Agustina, N., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2016). *Pengaruh Self-Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara (Ptpn) X Surabaya*.
- Andre, M., & Santoso, B. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Self-Efficacy Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Alsafwa Bahanan Turindo Surabaya. *J-Mas (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 7(1), 1. <https://doi.org/10.33087/Jmas.V7i1.332>
- As'ad, M. (2013). *Seri II, U Sumber Daya Manusia*. Liberty.
- Belianti, B. (2022). Pengaruh Harga Diri, Pemberdayaan Karyawan Dan Kerjasama Tim Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt Adira Dinamika Multi Finance Tbk Bandung . *Doctoral Dissertation, Universitas Komputer Indonesia*.
- Ernawati. (2019). Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Area Bulukumba. *Alauddin* .
- Fariyah, F. (2014). Pengaruh Self Efficacy Terhadap Stres Mahasiswa Angkatan 2010 Yang Menyusun Skripsi Fakultas Psikologi Uin Maulana Malik Ibrahim Malang. *Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim*.
- Hermawan, I. K. N. (2023). *Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Aura Bali Craft*.
- Kreitner. R & Kinicki. A. (2014). *Perilaku Organisasi* (9th Ed.). Selemba Empat.
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(2), 22614–23259.
- Lukiastuti, F. (2021). *Pengaruh Self Efficacy Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Penyuluh Keluarga Berencana Di Kabupaten Temanggung Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. 19(2), 1–14.
- Mahendra, I. K. P. M. P., Trarintya, M. A. P., & Premayani, N. W. W. (2023). Pengaruh Self Efficacy Dan Self Esteem. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 3(7), 1414–1423.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (14th Ed.). Pt. Remaja Rosdakarya.
- Mardiana, M. M. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sarana Lampung Ventura*.
- Melani, T., & Suhaji. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi "Yayasan Pharmasi" Semarang) The Factors That Influence Job Satisfaction (Study On Employee Of Pharmacy School "Pharmaceutical Foundation" Semarang.). *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala*.

-
- Mubyl, M., & Purnama Sari, W. (2023). Peran Self Esteem Self Efficacy Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Dalam Menentukan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Stie Muhammadiyah Palopo*, 9(1).
- Oktri, & Zulfadil. (2019). Pengaruh Empowerment, Self-Efficacy Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pegawai Negeri Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Riau. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis* , 11(2).
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan Dan Pengembangan Sdm* (3rd Ed.). Alfabeta.
- Puspitawati, N. M. D. & R. I. G. (2014). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kualitas Layanan*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. (14th Ed.). Alih Bahasa: Ratna Saraswati Dan Febriella Sirait. .
- Rohimah, R. , & I. R. S. E. (2023). *Pengaruh Self-Efficacy Dan Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Ulp Majalaya Kota* .
- Said, R., Putu, S. N., & Rossanty, E. (2022). *Pengaruh Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Pt. Makassar Raya Motor Kota Palu* (Vol. 8, Issue 1).
- Salangka, R., & Dotulong, L. (2015). Pengaruh Self Efficacy. In *Self... 562 Jurnal Emba* (Vol. 3, Issue 3).
- Saputra, S. A. (2021). *Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bpr Perdana Cipta Sejahtera*.
- Saputri, A. N. (2021). Pengaruh Self Efficacy, Self Esteem Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Departemen Sosial Capital Pada Pt. Rapp Pangkalan Kerinci . *Doctoral Dissertation, Uin Suska Riau*.
- Slavin, R. E. (2016). *Cooperative Learning Teori, Riset, Dan Praktik*. . Nusa Media.
- Soniati, N. M., & Dewi, I. A. S. (2022). *Pengaruh Empowerment Dan Self Efficacy Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Ubud Inn Cottages Di Gianyar* (Vol. 2, Issue 2).
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Pt Alfabet.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. . Pt Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno, H. Dan P. D. J. (2011). *Manajemen Sdm Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Alfabeta.
- 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. *Jurnal Widya Manajemen*, 2(1), 89–99.
<https://doi.org/10.32795/Widyamanajemen.V2i1>