

Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Keterlibatan Karyawan Di PT. XYZ

Rizki Asyhabul Khairi¹, Rinaldi Rinaldi²

^{1,2} Universitas Negeri Padang

E-mail: rizkiaskhai@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh perceived organizational support dan motivasi intrinsik terhadap keterlibatan karyawan pada PT. XYZ, sebuah perusahaan outsourcing yang berlokasi di Padang, Indonesia. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik total sampling melibatkan 74 karyawan sebagai responden. Instrumen penelitian terdiri dari Skala Keterlibatan Kerja *Utrecht (UWES-17)*, Skala *Perceived Organizational Support* dari Eisenberger, serta Skala Motivasi Intrinsik dari Ryan dan Deci yang telah disesuaikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived organizational support* dan motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menekankan pentingnya dukungan organisasi, keadilan, sistem penghargaan, dan kepemimpinan yang suportif, serta pemenuhan kebutuhan psikologis karyawan. Implikasi dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam perumusan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif untuk meningkatkan keterlibatan karyawan.

Kata kunci: keterlibatan karyawan, dukungan organisasi, motivasi intrinsik

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of perceived organizational support and intrinsic motivation on employee engagement at PT. XYZ, an outsourcing company located in Padang, Indonesia. The research employs a quantitative approach using a total sampling technique involving 74 employees as respondents. The research instruments consist of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-17), Eisenberger's Perceived Organizational Support Scale, and Ryan & Deci's Intrinsic Motivation Scale, which have been adapted accordingly. The results indicate that perceived organizational support and intrinsic motivation have a positive and significant impact on employee engagement, both partially and simultaneously. These findings emphasize the importance of organizational support, fairness, reward systems, supportive leadership, and the fulfillment of employees' psychological needs. The implications of this study are expected to serve as a reference in formulating more effective human resource management strategies to enhance employee engagement.

Keyword: employee engagement, perceived organizational support, intrinsic motivation

PENDAHULUAN

Dalam lingkungan organisasi yang dinamis dan kompetitif, keterlibatan karyawan (*employee engagement*) menjadi salah satu indikator utama dalam menciptakan kinerja dan produktivitas yang optimal. *Work Engagement* tidak hanya berkontribusi pada pencapaian target organisasi, tetapi juga menjadi salah satu faktor kunci dalam mempertahankan kekuatan perusahaan di antara kompetitornya (Saks, 2022). Persoalan ini dikarenakan *Work Engagement* bisa mempengaruhi berbagai tantangan yang dihadapi perusahaan, seperti tingkat keluar masuk karyawan (*attrition*), loyalitas karyawan, skala keuntungan, serta efisiensi operasional bisnis. (Gallup 2013, Macey et al., 2009, Aon Hewitt 2012). Selain itu, *Work Engagement* juga mempunyai peran yang sangat krusial bagi kesuksesan sebuah perusahaan, karena bisa memperkuat berbagai aspek sosial dalam organisasi. Menurut Gheisari *et al.* (2014), Namun demikian, pada kenyataannya, masih banyak organisasi yang menghadapi tantangan dalam mempertahankan tingkat keterlibatan karyawan yang tinggi, salah satunya terlihat dalam fenomena rendahnya inisiatif kerja dan loyalitas karyawan terhadap organisasi.

Salah satu pendekatan yang dianggap berkontribusi terhadap keterlibatan karyawan adalah *Perceived Organizational Support (POS)* atau persepsi dukungan organisasi. Teori ini dikembangkan oleh Eisenberger et al. (1986) dalam Imran *et al.*, (2020) yang menekankan bahwa

karyawan akan menunjukkan tanggapan positif terhadap organisasi ketika mereka merasa bahwa kontribusinya dihargai dan kesejahteraannya diperhatikan oleh organisasi. POS dapat meningkatkan komitmen afektif, rasa memiliki, dan keinginan untuk membalas kebaikan organisasi melalui peningkatan kinerja dan keterlibatan (Salau, 2022).

Tingkat *Perceived Organizational Support* menjadi tantangan umum bagi organisasi untuk memastikan bahwa dukungan yang diberikan dapat memenuhi ekspektasi karyawan secara lebih optimal. Dukungan organisasi yang diberikan dapat berupa pemberian gaji dan tunjangan yang layak, menciptakan hubungan baik antara atasan dan bawahan, pemberian fasilitas memadai sehingga tercipta kondisi kerja yang baik (Murniasih & Sudarma, 2016). Jika karyawan menganggap bahwa organisasi memberikan *perceived organizational support* yang tinggi, maka karyawan tersebut akan mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tempatnya bekerja, sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, inovatif, dan berorientasi pada pertumbuhan bersama (Edwards & Peccei, 2010; Murthy, 2017).

Di sisi lain, motivasi intrinsik juga diyakini sebagai determinan penting dalam membentuk perilaku positif karyawan di tempat kerja. Motivasi intrinsik merupakan dorongan internal yang membuat individu melakukan pekerjaan karena merasa tertantang, menikmati prosesnya, dan memperoleh kepuasan pribadi (Ryan & Deci, 2000). Karyawan yang termotivasi secara intrinsik cenderung lebih fokus, gigih, dan memiliki keterlibatan kerja yang lebih tinggi dibandingkan mereka yang hanya digerakkan oleh imbalan eksternal (Gagné & Deci, 2005; Amabile & Pratt, 2016).

Chowdhuri (2007) menyatakan bahwa motivasi intrinsik memiliki pengaruh yang lebih signifikan terhadap perilaku kerja seseorang dibandingkan dengan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik dianggap sangat penting karena merupakan dorongan kuat dalam perilaku manusia yang dapat meningkatkan produktivitas individu (Walgito, 2004). Individu yang termotivasi secara intrinsik di tempat kerja cenderung memiliki keterlibatan kerja yang lebih tinggi dan kinerja yang lebih baik karena mereka merasakan dorongan langsung dari dalam diri mereka (Putra, Cho, dan Liu, 2015). Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan yang dapat mendukung dan memelihara motivasi intrinsik karyawan, seperti memberikan kesempatan untuk berkembang, pengakuan atas kontribusi mereka, serta tugas-tugas yang menantang namun bermakna.

Adapun beberapa penelitian terdahulu yang relevan, seperti studi yang dilakukan oleh Wahab, *et. al.* (2018). dengan hasil yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *perceived organizational support* terhadap *employee engagement* pada karyawan PT Pertamina EP Field Sangasanga. Hasil yang serupa juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfatiha dan Yusra (2023) yang menyatakan bahwa terdapat kontribusi *perceived organizational support* terhadap *work engagement* dengan arah hubungan positif pada guru sekolah dasar di Kecamatan Sungai Tarab. Penelitian yang dilakukan oleh Asaria dan Anwar (2024) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement* di PT. Tri Karya Wiguna. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Motivasi Intrinsik terhadap Keterlibatan Karyawan Pada PT. XYZ"

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif menggunakan teknik sampling berupa total sampling. Hal ini dikarenakan, apabila jumlah responden kurang dari 100, maka keseluruhan populasi akan dijadikan. Sehingga sampel dalam penelitian ini yaitu 74 karyawan di PT. XYZ yang terdiri dari 36 laki-laki dan 38 perempuan. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner online yang disebarakan via grup *WhatsApp* perusahaan dengan bantuan divisi HRD.

Keterlibatan karyawan sebagai variabel terikat diukur menggunakan *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-17) yang disusun oleh Schaufeli dan diadaptasi oleh Ristaningtyas (2016) yang terdiri dari 17 item dengan tiga aspek yaitu semangat, dedikasi, dan penghayatan. Reliabilitas alat ukur ini berdasarkan hasil uji *Cronbach's alpha* sebesar 0,917. Selanjutnya *Perceived Organizational Support* (POS) sebagai variabel bebas pertama diukur dengan skala Eisenberger *et al.* (1986) yang telah dimodifikasi oleh Ristaningtyas (2016) yang mencakup 12 item dalam tiga aspek yaitu keadilan, dukungan atasan, dan penghargaan. Reliabilitas alat ukur ini berdasarkan

Cronbach's alpha sebesar 0,914. Motivasi intrinsik sebagai variabel bebas kedua diukur menggunakan skala Ryan & Deci (2020) yang diadaptasi oleh Rahmawati (2023) dan terdiri dari 9 item dalam tiga aspek yaitu otonomi, kompetensi, dan hubungan. Reliabilitas alat ukur ini berdasarkan Cronbach's alpha sebesar 0,881

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan regresi linear berganda. Dalam proses analisis ini, penelitian memanfaatkan aplikasi IBM SPSS Statistics versi 25 sebagai alat bantu utama dalam pengolahan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menguji pengaruh Perceived Organizational Support dan motivasi intrinsik terhadap keterlibatan karyawan di PT. XYZ. Teknik ini digunakan karena mampu melihat pengaruh simultan maupun parsial dari dua variabel independen terhadap satu variabel dependen. Hasil analisis disajikan dalam Tabel 1 dan Tabel 2 berikut.

Tabel 1. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
Regression	5436.4	2	2718.238	44.230	.000
Residual	4363.4	71	61.457		
Total	9799.9	73			

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui nilai F sebesar 44.230 dan nilai sig sebesar 0,000 < 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *Perceived Organizational Support* dan motivasi intrinsik secara bersama-sama mampu mempengaruhi keterlibatan karyawan di PT. XYZ.

Tabel 2. Analisis Regresi Linear Sederhana

	Unstandarized Coefficiens		Standarized Coefficiens Beta		Correlations			
	B	Std. Error		t	sig	Zero-order	Partial	Part
(Constant)	-3.974	8.743		-.455	.651			
X1	.534	.230	.183	2.317	.023	.192	.265	.183
X2	1.263	.139	.720	9.086	.000	.722	.733	.720

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat nilai signifikansi *Perceived Organizational Support* sebesar 0,023 < 0,05 dan nilai signifikansi motivasi intrinsik sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa *Perceived Organizational Support* dan motivasi intrinsik mempengaruhi keterlibatan karyawan secara terpisah atau secara masing-masing di PT. XYZ. Sehingga untuk melihat persamaan regresi yang terjadi, dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2 + C$$

$$Y = 0.534X_1 + 1.263X_2 + (-3.974)$$

Persamaan regresi diatas dapat diartikan bahwa apabila variabel *Perceived Organizational Support* dan motivasi intrinsik bernilai nol, maka nilai keterlibatan karyawan diperkirakan sebesar -3,974 dan setiap kenaikan 1 nilai keterlibatan karyawan, maka *Perceived Organizational Support* akan meingkat sebesar 0,534 dan motivasi intrinsik meningkat sebesar 1,263.

Tabel 3. Sumbangan Efektif

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
.745	.555	.542	7.83943

Sumbangan efektif untuk masing-masing variabel dihitung dengan mengalikan nilai koefisien regresi standar (beta) dengan nilai korelasi zero-order. Sehingga sumbangan efektif dari Perceived Organizational Support yaitu $0,720 \times 0,722 = 0,519$ atau 51,9% dan sumbangan efektif dari motivasi intrinsik yaitu $0,183 \times 0,192 = 0,034$ atau 3,4%.

Perceived Organizational Support (POS) adalah konsep yang dikembangkan oleh Eisenberger et al. (1986), yang menjelaskan persepsi karyawan terhadap sejauh mana organisasi menghargai kontribusi mereka serta peduli terhadap kesejahteraan mereka, tidak hanya dalam hal imbalan material seperti gaji atau bonus, tetapi juga perhatian terhadap kebutuhan emosional seperti pengakuan, keadilan, dan keseimbangan kehidupan kerja. Landasan teoritis penelitian ini berakar pada *Organizational Support Theory* (OST), yang menyatakan bahwa dukungan organisasi menciptakan norma timbal balik (reciprocity norm), mendorong karyawan untuk membalas dengan meningkatkan keterlibatan kerja, loyalitas, dan kinerja (Blau, 1964 dalam Imran, 2020). Ketika karyawan merasa didukung secara emosional dan profesional, serta dihargai, mereka cenderung merespons dengan komitmen yang lebih kuat, kinerja yang lebih baik, dan keterlibatan yang lebih tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada tabel 2, dapat diketahui bahwasannya *Perceived Organizational Support* yang dirasakan oleh karyawan dapat mempengaruhi *Work Engagement* mereka. Hasil kajian ini sejalan dengan kajian terdahulu yang dilakukan oleh Prasetyo (2023) yang menemukan jika perceived organizational support, kepribadian proaktif, serta budaya organisasi berkontribusi pada *Work Engagement* serta kepuasan kerja pegawai. Penelitian Wahab et al. (2018) juga memperlihatkan jika terdapat hubungan signifikan antara POS dengan *Work Engagement* di PT Pertamina EP Field Sangasanga, walaupun kontribusinya tidak terlalu besar. Sementara itu, Alfatiha serta Yusra (2023) menemukan kontribusi positif perceived organizational support pada *Work Engagement* pada guru sekolah dasar.

Motivasi intrinsik, menurut Ryan dan Deci (2000), adalah dorongan internal yang mendorong individu untuk melakukan suatu aktivitas karena kepuasan yang didapat dari aktivitas itu sendiri, bukan karena imbalan eksternal. Dalam konteks pekerjaan di PT. XYZ, motivasi ini tercermin ketika karyawan merasa memiliki otonomi, kompetensi, dan hubungan yang bermakna di tempat kerja. Karyawan dengan motivasi intrinsik tinggi cenderung menunjukkan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan keterlibatan penuh (*absorption*) dalam pekerjaannya.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana pada tabel 2, dapat diketahui bahwasannya motivasi intrinsik yang dirasakan oleh karyawan dapat mempengaruhi keterlibatan karyawan. Hasil kajian ini sejalan dengan kajian terdahulu yang dilakukan oleh Asaria dan Mansyur (2024) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement di PT. Tri Karya Wiguna. Hal serupa juga dikemukakan oleh Cristina dan Ruswanti yang menyatakan bahwasannya motivasi intrinsik dan kepemimpinan etis dapat mempengaruhi keterlibatan karyawan dengan signifikan.

Teori *Self-Determination* (Ryan & Deci, 2000) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja akan optimal jika kebutuhan dasar psikologis—otonomi, kompetensi, dan hubungan sosial—terpenuhi. Ketika karyawan merasa memiliki kontrol atas pekerjaannya (otonomi), mereka cenderung lebih inisiatif dan bertanggung jawab. Rasa kompeten dalam menyelesaikan tugas meningkatkan kepuasan dan kepercayaan diri, sementara hubungan sosial yang positif menumbuhkan rasa memiliki dan dukungan emosional. Pemenuhan ketiga kebutuhan ini membuat pekerjaan tidak sekadar kewajiban, melainkan bagian dari aktualisasi diri, sehingga meningkatkan keterlibatan kerja secara signifikan.

Secara konseptual, keterlibatan karyawan merupakan kondisi psikologis yang multidimensional dan dipengaruhi oleh kombinasi antara faktor internal dan eksternal. *Perceived Organizational Support* (POS) dan motivasi intrinsik dapat memengaruhi keterlibatan karyawan secara simultan karena keduanya memenuhi aspek kebutuhan psikologis yang esensial. POS sebagai faktor eksternal memberikan rasa aman dan kepercayaan bahwa organisasi menghargai kontribusi karyawan, memperhatikan kesejahteraan mereka, serta menciptakan lingkungan kerja yang adil dan mendukung. Perasaan dihargai dan didukung ini akan menumbuhkan loyalitas serta komitmen afektif yang menjadi landasan penting bagi munculnya keterlibatan karyawan. Ketika organisasi menyediakan bentuk dukungan seperti transparansi, umpan balik positif, fasilitas kerja yang

memadai, dan hubungan yang harmonis dengan atasan, maka karyawan akan merasa memiliki ikatan emosional dengan tempat kerja mereka.

Di sisi lain, motivasi intrinsik sebagai faktor personal berperan dalam membangkitkan dorongan internal untuk bekerja secara penuh tanpa ketergantungan pada imbalan eksternal. Karyawan yang termotivasi secara intrinsik bekerja karena mereka menemukan makna, kepuasan, dan tantangan dalam tugas yang dilakukan. Dorongan ini akan memperkuat fokus, ketekunan, dan kreativitas, serta meningkatkan inisiatif dalam menjalankan pekerjaan. Ketika motivasi intrinsik yang tinggi didukung oleh lingkungan kerja yang suportif melalui POS, maka sinergi keduanya akan menciptakan keterlibatan yang optimal. Karyawan tidak hanya akan hadir secara fisik, tetapi juga secara emosional dan kognitif dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, integrasi antara POS dan motivasi intrinsik merupakan kombinasi yang saling melengkapi dan efektif dalam menciptakan keterlibatan karyawan yang berkelanjutan, produktif, serta berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan, ditemukan bahwa *Perceived Organizational Support* dan motivasi intrinsik memiliki pengaruh positif terhadap keterlibatan karyawan di PT. XYZ, baik secara parsial maupun simultan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi serta motivasi intrinsik yang dimiliki, maka semakin tinggi pula tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan. Meskipun demikian, mayoritas karyawan menunjukkan tingkat keterlibatan yang masih tergolong rendah (31,1%), dengan *Perceived Organizational Support* juga berada pada kategori rendah (54,1%), sementara motivasi intrinsik berada pada kategori sedang hingga tinggi (33,8%).

Merujuk pada temuan tersebut, karyawan disarankan untuk lebih memaksimalkan motivasi intrinsik yang dimiliki, seperti rasa tanggung jawab, minat terhadap pekerjaan, dan keinginan untuk berkembang, serta membangun hubungan positif di tempat kerja untuk meningkatkan keterlibatan. Bagi perusahaan, perlu dilakukan peningkatan persepsi dukungan organisasi melalui pemberian penghargaan yang adil, pelibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, pengembangan kompetensi, serta komunikasi yang terbuka dan lingkungan kerja yang suportif. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan memperluas cakupan responden dan sektor industri, serta mempertimbangkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan *work-life balance*, serta menggunakan pendekatan kualitatif atau metode campuran guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi keterlibatan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfatiha, F., & Yusra, Z. (2023). Kontribusi perceived organizational support terhadap work engagement pada guru sekolah dasar di Kecamatan Sungai Tarab. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 3(6), 7898–7906
- Amabile, T.M., Pratt, M.G., 2016. The dynamic componential model of creativity and innovation in organizations: making progress, making meaning. *Research in Organizational Behavior*, Vol.36, pp. 157–183.
- Asaria, A., & Anwar, M. (2024). Pengaruh motivasi intrinsik terhadap employee engagement di PT. Tri Karya Wiguna. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 5(1), 45–56.
- Chowdhury, M. S. (2007). Enhancing motivation and work performance of the salespeople: The impact of supervisors' behavior. *African Journal of Business Management*, 1(9), 238–243.
- Edwards, M. R., & Peccei, R. (2010). Perceived Organizational Support, Organizational Identification, and Employee Outcomes: Testing a Simultaneous Multifoci Model. *Journal of Personnel Psychology*, 9(1), 17–26.

- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26(4), 331–362. <https://doi.org/10.1002/job.322>
- Imran, M., Y. Elahi, N., S. Abid, G. Ashfaq, F. (2020). Impact of Perceived Of Organisational Support on Work Engagement: Mediating Mechanism Of Thriving and Flourishing. *Journal of Open Innovation*.
- Mangundjaya, W., H. (2011). Hubungan antara perilaku kewarganegaraan organisasi, psychological capital, dan workplace well-being terhadap kesiapan untuk berubah. Laporan Penelitian Fakultas Psikologi. (Publikasi Terbatas). Depok : Fakultas Psikologi, Universitas Indonesia.
- Murniasih, E. Sudarma, K. (2016). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kompetensi Pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif. *Management Analysis Journal*. 5(1). 24-35
- Murthy, D. R. K. (2017). Perceived organizational support and work engagement. 3(5), 738– 740.
- Prasetyo, H., C. (2023). Pengaruh Perceived Organization Support, Kepribadian Proaktif, Dan Budaya Organisasi Terhadap Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Dinas Perhubungan Kota Semarang). Tesis. Universitas Dian Nuswantoro Semarang
- Putra, E. D., Cho, S., & Liu, J. (2015). Extrinsic and intrinsic motivation on work engagement in the hospitality industry: Test of motivation crowding theory. *Tourism and Hospitality Research*, 15(3), 1–14.
- Rahmawati, N. (2023). Motivasi Intrinsik Dan Ekstrinsik Dalam Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Muaro Jambi. Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jambi
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a selfdetermination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61(April). <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Ristaningtyas, P., E. (2016). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Kerja Ditinjau dari Jenis Kelamin Karyawan PT Bank Danamon Indonesia, TBK Kota Tegal. Universitas Kristen Satya Wacana.
- Salau, A., N. (2022). Perceived Organisational Support and Employee Performance: The Moderating Role Of Organisational Culture. *Iconic Research and Engineering Journals*.
- Wahab, E., & Frianto, A. (2018). Pengaruh perceived organizational support terhadap employee engagement pada karyawan PT Pertamina EP Field Sangasanga. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 19(1), 1–10.
- Walgito, B. (2004). *Pengantar psikologi umum*. Yogyakarta: Andi.