

PERAN PSYCHOLOGICAL EMPOWERMENT GUNA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN UNIVERSITAS KH. A. WAHAB HASBULLAH

Arivatu Ni'mati Rahmatika¹ Himah Firari²

Abstrak

Psychological Empowerment atau pemberdayaan psikologis merupakan keadaan psikologis yang dijelaskan dalam empat set kognisi yang meliputi makna, kompetisi, penentuan nasib sendiri, dan dampak. Pemberdayaan psikologis membantu perkembangan karyawan dan dosen untuk menjadi lebih efektif dalam suatu lembaga pendidikan melalui interaksi sosial yang terjadi didalamnya. Oleh karena itu penelitian ini mengkaji tentang peran Psychological Empowerment guna untuk meningkatkan kinerja karyawan dan dosen serta membantu menjadi lebih aktif dalam suatu lembaga pendidikan melalui interaksi sosial yang terjadi di dalamnya. Menjadi lebih aktif dalam suatu lembaga pendidikan melalui interaksi sosial yang terjadi di dalamnya. Penulis berkontribusi untuk meneliti dan memahami lebih jauh kinerja dosen dan karyawan di lembaga pendidikan Universitas KH. A. Wahab Hasbullah dengan menggunakan metodologi kualitatif untuk memperoleh informasi dengan cara mendeskripsi, menganalisis, dan mensurvei lebih lanjut suatu lembaga pendidikan untuk meningkatkan kinerja suatu lembaga. Jenis pendekatan kualitatif yang digunakan adalah metode fenomenologi, subjek sebagian besar adalah dosen dan karyawan karena responden memegang peranan penting untuk meningkatkan kinerja suatu lembaga pendidikan.

Kata Kunci: *Psychological Empowerment; Kinerja Karyawan; Lembaga Pendidikan.*

Abstract

Psychological Empowerment or psychological empowerment is a psychological state described in four sets of cognitions which include meaning, competition, self-determination, and impact. Psychological empowerment helps the development of employees and lecturers to become more effective in an educational institution through the social interactions that occur within it.

¹ Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, Jombang, Jawa Timur, Indonesia

² Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, Jombang, Jawa Timur, Indonesia
arivaturahmatika@gmail.com

Therefore, this study examines the role of Psychological Empowerment in order to improve the performance of employees and lecturers and help them become more active in an educational institution through the social interactions that occur within it. The author contributes to researching and further understanding the performance of lecturers and staff at KH University educational institutions. A. Wahab Hasbullah uses a qualitative methodology to obtain information by way of describing, analyzing, and further surveying an educational institution to improve the performance of an institution. The type of qualitative approach used is the phenomenological method, the subjects are mostly lecturers and employees because respondents play an important role in improving the performance of an educational institution.

Keywords: *Psychological Empowerment; Employee Performance; Educational Institutions.*

PENDAHULUAN

Dinamika dunia kerja di era global menuntut perusahaan untuk lebih memperhatikan permasalahan-permasalahan yang terjadi di dalamnya terutama dalam hal kinerja karyawan. Sumber daya manusia (Karyawan dan Dosen) dinilai sangat penting dalam sebuah pelaksanaan program kerja, Karena dengan sumber daya manusia kita dapat melihat kualitas kinerja pegawai dan dosen. Pemberdayaan psikologis merupakan sebuah konsep yang dapat diukur dan diawasi dari segi kualitas kehidupan kerja yang bertujuan untuk mengimplementasikan perubahan yang terjadi di dalamnya. Penyelenggaraan pemberdayaan psikologi juga dapat menentukan sebuah hak dan kewajiban yang harus dilakukan oleh masing-masing pegawai dan dosen, pemberdayaan tersebut dapat mempengaruhi sebuah peningkatan kinerja pegawai dan dosen yang berada di sebuah lembaga pendidikan tersebut. Sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dengan adanya pemberdayaan psikologis.

Psychological Empowerment atau pemberdayaan psikologis didefinisikan sebagai keadaan psikologis yang dijelaskan dalam empat set kognisi yang meliputi makna, kompetisi, penentuan nasib sendiri, dan dampak. Sumber daya manusia secara psikologis salah satu sumber utama keberhasilan dalam peningkatan kinerja karyawan dan dosen. Pemberdayaan psikologis membantu perkembangan karyawan dan dosen untuk menjadi lebih efektif dalam suatu lembaga pendidikan melalui interaksi sosial yang terjadi di dalamnya. Dalam survei *Psychological Empowerment* mengamati bahwa *Psychological Empowerment* dapat mengacu motivasi yang timbul dari diri seseorang meskipun tanpa adanya suatu rangsangan dari luar. Dengan adanya kontrol yang lebih

besar atas kinerja pegawai dan dosen yang diberdayakan, maka dapat menyadari betapa berartinya pencapaian sebuah kinerja yang baik. Seperti sifat bijaksana untuk mengadopsi ide-ide baru dan solusi yang mungkin. Psychological Empowerment atau pemberdayaan psikologis dapat didefinisikan sebagai orientasi motivasi aktif yang berkaitan dengan peran kerja individu dan perasaan individu yang memegang kendali di tempat kerja. Pemberdayaan psikologis karyawan dan dosen dinilai sangat penting karena dapat mempengaruhi perkembangan profesional dan kesejahteraan psikologis mereka. Karyawan yang diberdayakan tidak akan menunggu instruksi secara pasif melainkan mereka akan aktif dalam mengubah dan mempengaruhi lingkungan kerja mereka, yang mengarah pada efisiensi yang lebih besar (Putri & Ratnaningsih, 2020).

Peran *psychological empowerment* melalui studi fenomenologi pada karyawan dirasa perlu guna meningkatkan kinerja karyawan terutama pada dosen dan karyawan. Untuk meningkatkan kinerja dosen dan karyawan Lembaga harus melihat terlebih dahulu apakah para karyawan memiliki potensi dan keyakinan dalam memecahkan berbagai masalah yang dihadapi. *Psychological empowerment* menurut Ratmasari (2016) menjelaskan bahwa psychological empowerment merupakan upaya yang dilakukan untuk meningkatkan motivasi intrinsik karyawan (dosen dan karyawan) melalui konsep psikologi yang terdiri dari beberapa dimensi antara lain yaitu keberartian (meaning), dampak yang dirasakan (perceived impact), kompetensi (competence) dan penentuan diri sendiri (self-determination). Keempat dimensi tersebut akan membentuk gabungan keseluruhan dari konstruksi psychological empowerment yang apabila salah satu tidak terpenuhi maka tingkat empowerment yang diperoleh tidak maksimal (Astutik & Surjanti, 2018).

Psychological Empowerment menjadikan perguruan tinggi sebagai tolak ukur dalam pemberdayaan psikologis karena dengan adanya peran pemberdayaan psikologis Kinerja karyawan yang memiliki kemampuan mengontrol, mengelola dan memilih cara untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Dan Lourdes Machado, Soares, Brites, Ferreira & Gouveia mengatakan bahwa Pemberdayaan psikologis juga berperan penting dalam kepuasan mahasiswa, efektivitas, institusi pendidikan tinggi dan berpengaruh besar terhadap kualitas kerja dosen.

Peneliti memilih Studi Fenomenologi karena Studi Fenomenologi merupakan sebuah upaya tentang makna dari suatu pengalaman seseorang yang dapat mengakibatkan sebuah solusi atau tindak lanjut dari sebuah permasalahan yang timbul didalamnya. Studi fenomenologi memiliki sebuah asumsi yang bertujuan untuk lebih menelusuri para

subjek terhadap pengalaman yang terjadi dalam suatu peristiwa. Sehingga peneliti di sini memiliki sebuah alasan yang tepat untuk mengambil sebuah tindakan dari penelitian Psychological Empowerment melalui studi fenomenologi. Menurut Creswell adalah Jika biografi melaporkan kehidupan seorang individu, studi fenomenologis menggambarkan makna pengalaman hidup beberapa individu mengenai suatu konsep atau fenomena. Dengan demikian, studi dengan menggunakan pendekatan fenomenologi berupaya untuk menjelaskan makna pengalaman hidup sejumlah orang tentang suatu konsep atau gejala, termasuk di dalamnya konsep diri atau tentang sudut pandang hidup diri mereka sendiri (Kuswarno, 2007).

Melihat banyaknya pemaparan di atas peneliti memilih peran Psychological Empowerment melalui Studi Fenomenologi di Lembaga Pendidikan Universitas KH. A. Wahab Hasbullah (Unwaha) karena menurut peneliti hal tersebut diperlukan dalam perusahaan profit oriented dan nonprofit oriented terutama pada Lembaga Pendidikan Universitas KH. A. Wahab Hasbullah di antaranya dari segi pelaksanaan Pendidikan, penelitian dan pengabdian yang kurang sesuai dengan semestinya. Karena ditinjau dari segi pengumpulan data perkembangan Unwaha menurut Website Dikti, pada tanggal 15 Juni 2022 Unwaha mengalami kenaikan peringkat 603 dari peringkat sebelumnya yakni menempati peringkat 696. Pada penelitian tahun 2019 penerbitan artikel Scopus sebanyak 5 artikel, namun pada tahun 2022 mengalami penurunan dengan hanya menerbitkan 1 artikel Scopus. Selanjutnya mengenai kutipan, pada tahun 2021 Unwaha mengalami peningkatan yang sangat pesat yakni 1.700 kutipan, namun pada tahun 2022 mengalami penurunan sebanyak 300 citations.

KAJIAN LITERATUR

Peran psychological empowerment dianggap sebagai titik awal dari individu. Individu yang tidak memiliki tanggung jawab yang jelas dan tidak tahu bagaimana untuk mencapai hal tersebut, maka mereka cenderung tidak mempercayai bahwa mereka memiliki keterampilan yang dibutuhkan dan kemampuan untuk mengerjakan sebuah tugas dengan layak atau merasa kurang diberdayakan. Spreitzer menyatakan

bahwa untuk menciptakan tujuan yang jelas, maka tugas dan tanggung jawab ini harus dapat meningkatkan pemberdayaan psikologis dalam lingkungan kerja mereka. Thomas dan Velthouse menyatakan bahwa psychological empowerment berhubungan langsung dengan cakupan faktor-faktor perilaku, meliputi aktivitas, konsentrasi, langkah inisiatif, fleksibilitas, yang akan meningkatkan kinerja individu.

Menurut Sherman dan Tymon individu akan bekerja lebih baik jika mereka memiliki motivasi intrinsik. *Psychological empowerment* yang tinggi dari individu akan memberikan motivasi yang tinggi sehingga berdampak kepada kinerja pekerjaan yang mereka tangani, selain itu akan timbul perasaan positif terhadap pekerjaan tersebut. Ada empat elemen pemberdayaan yang meningkatkan motivasi intrinsik dalam berkeja, yaitu keberadaan kesempatan untuk memilih, pengakuan kompetensi, kebermaknaan dan kemajuan dalam bekerja. Penelitian terkini yang menguji hubungan antara psychological empowerment secara keseluruhan dan kinerja sebuah pekerjaan memperoleh bukti empiris bahwa tingkat pemberdayaan psikologis yang lebih tinggi akan meningkatkan kinerja sebuah pekerjaan (Rahman & Nasir, 2007).

Pemberdayaan psikologis merupakan rasa yakin bahwa seorang individu mampu melaksanakan kegiatan kerja yang sesuai dengan kemampuan dan kompetensi. Terdapat empat dimensi di dalam pemberdayaan psikologis, yaitu kebermaknaan, kompetensi, determinasi diri, dan manfaat. Dimensi-dimensi tersebut dapat ditunjukkan melalui kepercayaan karyawan mengenai pekerjaannya yang akan menghasilkan makna dalam hidupnya. Pekerja yang menguasai pekerjaannya secara handal menandakan bahwa dirinya memiliki pemberdayaan psikologis. Secara garis besar, pemberdayaan psikologis memiliki pengertian berupa sebuah perilaku atau tindakan yang berfokus pada karyawan agar dapat mengembangkan potensi yang mereka miliki (Khumaira & Muhid, 2022).

Spreitzer mendefinisikan empat dimensi pemberdayaan psikologis diatas sebagai berikut :

Makna mencerminkan sejauh mana seorang individu percaya dan peduli tentang tujuan. kebermaknaan dinilai dalam kaitannya dengan cita-cita atau standar kebutuhan individu itu sendiri. kemaknaan dalam kinerja dapat membuat seorang individu yang apabila melakukan suatu pekerjaan mereka akan melakukan dengan komitmen yang tinggi, konsentrasi yang cukup baik serta energi yang tinggi, lebih teguh dalam mencapai sebuah tujuan dibandingkan dengan nilai makna yang rendah.

Kompetensi mengacu pada kemampuan diri (self-efficacy) khusus untuk bekerja dan berakar pada keyakinan individu dalam pengetahuan dan kemampuan untuk melakukan tugas kegiatan dengan keterampilan dan keberhasilan. Whetten dan Cameron menyatakan bahwa kemampuan diri adalah kompetensi yang dimiliki individu untuk dapat melaksanakan tugas tertentu. Sedangkan menurut Wibowo kemampuan diri adalah kemampuan individu untuk menyelesaikan pekerjaan apa saja yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pernyataan tersebut bahwa kemampuan diri merupakan keyakinan yang dimiliki individu sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya untuk dapat melakukan suatu tindakan tertentu.

Penentuan diri mewakili sejauh mana seorang individu mengatakan tanggung jawab kausal untuk pekerjaan - tindakan terkait. dalam arti memiliki inisiasi pilihan dan tindakan regulasi. Bell dan Staw mengatakan Hal ini mencerminkan otonomi atau pilihan atas perilaku kerja dan proses kerja individu, misalnya: membuat keputusan tentang metode kerja. Pemberdayaan terhadap individu akan timbul rasa dimana setiap individu merasa bahwa memiliki aktivitas karena mereka dapat menentukan bagaimana tugas-tugas tersebut diselesaikan.

dampak sebagai pengalaman memiliki pengaruh pada hasil strategis, administratif, atau operasi di tempat kerja untuk membuat perbedaan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting dalam sebuah perusahaan ketika di kaitkan dengan kegiatan dan aktifitas yang di lakukan didalamnya, Sinambela mengungkapkan bahwa kinerja karyawan didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam keahlian tertentu. Dan mangkunegara menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang secara mutu dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil dari tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dalam melaksanakan tugas dan berbagai kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Sesuai pendapat dari Sinambela mengungkapkan kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Safitri, 2013).

Dari definisi di atas dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugasnya yang mengarah pada suatu tujuan organisasi. Menurut Bernardin & Russel untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa dimensi kinerja, antara lain:

- 1) *Quantity* (kuantitas) merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 2) *Quality* (kualitas) merupakan tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
- 3) *Timeliness* (ketepatan waktu) merupakan di mana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.
- 4) *Cost effectiveness* (efektivitas biaya) merupakan tingkatan di mana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.
- 5) *Interpersonal Impact* (hubungan antar perseorangan) merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan (Setiawan, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian yang didapat melalui kuisioner yang telah dilakukan, terdapat empat dimensi yang dijadikan acuan, yaitu meliputi kebermaknaan, kompetensi, penentuan nasib diri dan dampak. Empat dimensi diantaranya responden menyatakan bahwa teori tersebut dianggap sesuai dengan keadaan dilembaga pendidikan.

Pemberdayaan adalah pemberian kekuasaan pengambilan keputusan dalam organisasi tanpa menunggu persetujuan dari pimpinan. Inti dari pemberdayaan adalah kebebasan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang berkaitan dengan aktivitas pegawai. Sedangkan yang dimaksud dengan pemberdayaan psikologi ialah salah satu struktur berupa motivasi yang berfokus pada kognisi individu yang bisa diberdayakan. Psychological Empowerment bisa dipahami sebagai proses pemberdayaan terhadap mental yang diwujudkan melalui empat dimensi diantaranya makna (*meaning*), kompetisi kemampuan diri (*competence*), penentuan nasib sendiri (*self determination*), dan dampak (*impact*).

Melihat dimensi ini dari perspektif teori ekspektasi (bdk. Vroom 1964), dampak mewakili ekspektasi kinerja-hasil; kompetensi, ekspektasi upaya-kinerja; dan makna, valensi hasil yang diantisipasi; sedangkan

dimensi penentuan nasib sendiri merupakan kesempatan yang dirasakan untuk keputusan berdasarkan dimensi lain (Thomas dan Velthouse 1990). Oleh karena itu, empat kognisi ini mewakili orientasi aktif terhadap peran kerja seseorang di mana individu tersebut bersedia dan merasa mampu untuk membentuk peran dan konteks pekerjaannya (Spreitzer 1995).

Dalam penerapan peran *psychological empowerment* untuk kinerja karyawan (Dosen) tentunya memiliki suatu kendala yang terletak pada konsistensi kinerjanya, hal ini diungkap dari beberapa hasil jawaban kuisioner responden yang menjelaskan bahwa penerapan peran *psychological empowerment* terkendala Karena kurang konsistennya para karyawan terhadap suatu yang dikerjakan, seperti contoh pengerjaan tugas yang dikumpulkan melebihi batas waktu *deadline* yang sudah ditentukan oleh pihak lembaga. Oleh karena itu, *psychological empowerment* dipandang sebagai proses untuk meningkatkan kinerja karyawan (Dosen).

Menurut sebagian besar responden percaya bahwa *psychological empowerment* dapat membantu serta menentukan peran pekerjaan karyawan (Dosen).

Peran *psychological empowerment* terhadap kinerja karyawan (Dosen) sangatlah penting, hal tersebut dapat dilihat dari beberapa responden yang mengatakan bahwa

1. Makna (*meaning*) mengacu pada karyawan (Dosen) yang menganggap setiap sesuatu yang diberikan oleh lembaga bersifat penting, karyawan (Dosen) harus mempunyai pemikiran bahwa suatu yang sudah diberikan oleh lembaga kepadanya adalah sebuah jawab yang nantinya akan dimintai pertanggung jawabannya. dan karyawan (Dosen) yang puas dengan pekerjaannya akan lebih mungkin mengidentifikasi dengan lembaga. Tanpa adanya makna dalam sebuah kinerja, karyawan (dosen) akan menganggap tugas yang diterima adalah hal yang dapat dinomor duakan dan tidak dapat diidentifikasi kinerjanya.
2. Kompetensi (*competence*) setiap karyawan dinilai sangat penting, karena hal tersebut mengacu pada keyakinan karyawan (Dosen) dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh lembaga. Karyawan yang berkompetensi hendaknya mampu menyelesaikan dalam bidang yang berbeda berguna untuk saling melengkapi satu sama lain, bekerja sama dalam satu tugas yang berbeda dalam satu waktu yang sama.
3. Penentuan diri (*self Determination*) mewakili sejauh mana seorang karyawan (Dosen) bertanggung jawab terhadap tindakan yang dilakukan. Suatu pekerjaan yang sudah dilibatkan kepada karyawan (Dosen) sudah seharusnya menjadi hal yang wajib dituntaskan, sehingga tidak bergantung kepada karyawan (Dosen)

lain. Dan tanggung jawab terhadap suatu tindakan yang dilakukan dapat menjadi sebuah kebiasaan, karyawan (Dosen) juga lebih leluas dalam memilih bagaimana memulai dan melakukan tugas.

4. Dampak (*impact*) pengalaman kinerja seorang karyawan (Dosen) memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerjanya. Karyawan (Dosen) yang memiliki pengalaman kerja dinilai lebih bisa memberi dampak dalam meningkatkan lembaga pendidikan dari pada karyawan (Dosen) yang tidak memiliki pengalaman kerja. Karyawan (Dosen) yang memiliki pengalaman kerja dapat bertindak lebih cekatan dalam mengambil maupun menyelesaikan sebuah tugas yang diberikan oleh lembaga. Hal tersebut dikarenakan sebuah pengalaman dianggap guru terbaik, sehingga memberikan banyak ilmu bermanfaat didalamnya.

SIMPULAN

Berdasarkan pemaparan pembahasan diatas menunjukkan bahwa Psychological Empowerment dapat meningkatkan kinerja karyawan. Psychological Empowerment menjadi salah satu faktor utama keberhasilan meningkatnya lembaga pendidikan. Kinerja karyawan akan mempengaruhi keberlangsungan suatu lembaga pendidikan, sikap peduli dan percaya terhadap suatu yang dikerjakan merupakan bentuk dampak positif terhadap perkembangan karyawan (Dosen), kompetensi diri dan penentuan diri yang terdapat pada karyawan memiliki dampak yang dapat menunjang suatu peningkatan terhadap sebuah lembaga pendidikan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan diperlukan adanya keseimbangan dari empat dimesi yang terdapat didalam pemberdayaan psikologi.

DAFTAR PUSTAKA

- Astutik, A. P., & Surjanti, J. (2018). Pengaruh Psychological Empowerment, Budaya Organisasi Hirarki, dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Lotus Indah Textile Industries Bagian Winding di Nganjuk. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 6(3), Art. 3.

- <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/24243>
- Khumaira, L. A., & Muhid, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Pemberdayaan Psikologis Karyawan: Literature Review. *DIALEKTIKA: Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, 7(1), Art. 1. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v7i1.763>
- Kuswarno, E. (2007b). Tradisi Fenomenologi Pada Penelitian Komunikasi Kualitatif Sebuah Pedoman Penelitian Dari Pengalaman Penelitian. *Sosiohumaniora*, 9(2), Art. 2. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v9i2.5384>
- Putri, P. A., & Ratnaningsih, I. Z. (2020). Hubungan Antara Psychological Empowerment dengan Perilaku Kewargaan Organisasi Pada Karyawan Perusahaan Distributor PT. X. *Jurnal EMPATI*, 7(1), Art. 1. <https://doi.org/10.14710/empati.2018.20249>
- Rahman, S., & Nasir, H. M. (2007). Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kejelasan Peran, Pemberdayaan Psikologis Dan Kinerja Manajerial. *AMKP*, 1, 35.
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, Vol 1 No 4 (2013): Volume 1, Nomor 4, Tahun 2013, 11.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi Pt. Pusri Palembang. *Psikis : Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43–53. <https://doi.org/10.19109/psikis.v1i2.567>