

**THE IMPLEMENTATION OF ABRAHAM MASLOW'S HIERARCHY
MOTIVATION THEORY IN INCREASING EMPLOYEE SPIRIT OF PT.
NUTRIHUB**

**PENGARUH IMPLEMENTASI TEORI MOTIVASI HIERARKI
ABRAHAM MASLOW DALAM PENINGKATAN SEMANGAT KERJA
KARYAWAN PT. NUTRIHUB**

**Adarman Ndruru¹, Dhita Adriani Rangkuti², Sani Eldima Nopelia Saragih³, Irma
Mediana Saruli Simanjuntak⁴**
Universitas Prima Indonesia^{1,2,3,4}
dhitaadriani22@gmail.com²

ABSTRACT

This study aims to examine the implementation of Abraham Maslow's Hierarchical Motivation Theory in increasing employee morale at PT. Nutrihub. The independent variables used in this study are self-actualization needs, esteem needs, social needs, safety needs, and physiological needs. The dependent variable is employee morale. The population in this study are employees of PT. Nutrihub. The sampling technique used was a saturated sample technique with a total sample of 76 employees. For data analysis carried out with validity and reliability tests, descriptive statistical tests, classical assumption tests, multiple regression analysis tests, tests determination, f test and t test. The results showed that the variables of self-actualization needs, esteem needs, social needs, safety needs, and physiological needs partially had a positive and significant effect on the morale of Nutrihub employees. The implications of this research are the basis for companies to see the effect of self-actualization, appreciation, social, security, physiology and employee morale and contribute to improving learning in students of the Faculty of Economics.

Keywords: *Self-Actualization Needs, Appreciation Needs, Social Needs, Security Needs, Physiological Needs, Employee Morale*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh implementasi Teori Motivasi Hierarki Abraham Maslow dalam peningkatan semangat kerja karyawan PT. Nutrihub. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan penghargaan, kebutuhan sosial, kebutuhan rasa aman, dan kebutuhan fisiologi. Variabel dependennya yaitu semangat kerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Nutrihub. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *teknik sampel jenuh* dengan jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 76 karyawan. Untuk analisis data dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas, uji statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji analisis regresi berganda, uji determinasi, uji *f* dan uji *t*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan penghargaan, kebutuhan sosial, kebutuhan rasa aman, dan kebutuhan fisiologi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan Nutrihub. Implikasi pada penelitian ini menjadi dasar bagi perusahaan untuk melihat pengaruh aktualisasi diri, penghargaan, sosial, rasa aman, fisiologi dan semangat kerja karyawan serta memberikan kontribusi untuk meningkatkan pembelajaran pada mahasiswa Fakultas Ekonomi.

Kata Kunci: *Kebutuhan Aktualisasi Diri, Kebutuhan Penghargaan, Kebutuhan Sosial,*

Kebutuhan Rasa

Aman, Kebutuhan Fisiologi, Semangat Kerja Karyawan

PENDAHULUAN

PT. Nutrihub Indonesia, sebuah perusahaan swasta yang mengkhususkan diri dalam memproduksi makanan dan minuman berkualitas tinggi dengan manfaat kesehatan, telah berdiri sejak 2 Februari 1979 di Semarang. Perusahaan memproduksi sirup, minuman bubuk instan, dan produk susu. Pada tahun 1997, *National Sales* PT. Nutrihub Indonesia menerima sertifikat ISO 9002:1987, menjadikannya sebagai produsen makanan kesehatan pertama di Indonesia yang menerima sertifikasi untuk kegiatan manufakturnya. PT. Nutrihub Indonesia mengikuti teori hirarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawannya sehingga diharapkan meningkatnya performa perusahaan

Teori Abraham Maslow tentang hierarki kebutuhan memiliki penting yang besar dalam manajemen perusahaan karena dapat membantu manajemen dalam memahami dan memenuhi kebutuhan karyawan secara lebih baik. Dalam teori Maslow, terdapat lima tingkat kebutuhan manusia yang harus dipenuhi secara bertahap, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Dengan memahami kebutuhan ini, manajemen dapat memberikan lingkungan kerja yang lebih memotivasi dan meningkatkan kesejahteraan karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik.

Penerapan teori Maslow dalam manajemen perusahaan dapat dilakukan melalui beberapa cara, seperti memberikan kebutuhan fisik seperti gaji, makanan, dan kesehatan, memberikan

rasa aman melalui jaminan pekerjaan dan perlindungan keselamatan, memberikan kebutuhan sosial melalui lingkungan kerja yang kondusif dan menggalakkan kolaborasi antar karyawan, memberikan penghargaan melalui pemberian bonus, kenaikan pangkat, atau pengakuan atas prestasi karyawan, dan memberikan kesempatan untuk aktualisasi diri melalui pelatihan, pengembangan keterampilan, dan promosi karir. Dengan memperhatikan kebutuhan karyawan, manajemen dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih baik, sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan dan menghasilkan kinerja yang lebih baik secara keseluruhan.

PT Nutrihub Indonesia kurang optimal dalam memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan perkembangan pribadi, pengakuan, kebutuhan sosial, keamanan, dan kebutuhan fisiologis bagi karyawannya. Oleh karena itu, penerapan teori Maslow demi motivasi dan kinerja pegawai belum dapat dilaksanakan secara efektif dan memerlukan perhatian lebih lanjut. Hal tersebut bisa dilihat dalam beberapa faktor, seperti kurang optimalnya penghormatan terhadap karyawan dalam memberikan tunjangan karyawan seperti dana pensiun dan perawatan, bonus/insentif, kurang optimal dalam memberikan kebutuhan sosial misalnya rasa ingin memiliki dan belum memberikan perhatian atau empati seperti bersosialisasi yang baik terhadap sesama karyawan, kurangnya pemberian rasa aman yang cukup baik terhadap setiap karyawannya seperti memberikan perlindungan kecelakaan kerja berupa bpjs, tempat beristirahat, kurang optimal dalam pemberian kebutuhan fisiologi

bagi karyawannya seperti pangan, sandang, papan seperti perumahan, dan kurangnya pemberian penghargaan bagi setiap karyawan yang memiliki prestasi yang lebih dari karyawan lainnya, seperti piagam, pujian, piala.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah memberikan kebutuhan aktualisasi diri, penghargaan, sosial, rasa aman, dan fisiologi dapat meningkatkan semangat kerja karyawan di PT. Nutrihub. Dengan memahami kebutuhan-kebutuhan dasar karyawan, perusahaan dapat mengambil tindakan yang tepat untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan membangun lingkungan kerja yang sehat dan produktif.

Teori Kebutuhan Aktualisasi Diri

Aktualisasi diri merupakan puncak kedewasaan dan kematangan diri seseorang. Aktualisasi diri sangat berkaitan dalam proses memanfaatkan potensi yang ada dalam diri seseorang dalam mengembangkan pola kehidupannya untuk mencapai tujuan hidup.

Menurut (Sunyoto Danang, 2013:3). Indikator pada pemenuhan kebutuhan Aktualisasi diri yaitu: memberikan pelatihan, menyelenggarakan otonomi untuk berkreasi, memberikan pekerjaan yang menantang.

Teori Kebutuhan Penghargaan

Menurut (Sunyoto, Danang 2013) mengatakan kebutuhan penghargaan adalah kebutuhan dan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, serta pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang dan efektivitas kerja seseorang.

Menurut (Sunyoto, Danang 2013) indikator pada kebutuhan penghargaan adalah: Hasrat dari individu untuk memperoleh kompetensi, rasa percaya

diri, kekuatan pribadi, prestasi, kemandirian dan kebebasan.

Teori Kebutuhan Sosial

Menurut Abraham Maslow (2018:) Kebutuhan Sosial adalah kebutuhan akan cinta, kasih sayang dan rasa dimiliki. Dari pendapat Maslow ada 3 pengertian yaitu: kebutuhan akan cinta, kasih sayang dan rasa dimiliki.

Kebutuhan ini harus dimiliki oleh seseorang pemimpin akan hubungan atau interaksi dengan karyawan lainnya: Mewujudkan keadilan bagi seluruh karyawan, memberikan perhatian atau empati kepada seluruh karyawan, memahami potensi yang dimiliki seluruh karyawan.

Teori kebutuhan rasa aman

Kebutuhan rasa aman merupakan kebutuhan akan keamanan, stabilitas dan ketergantungan bagi setiap karyawan dalam melangsungkan kehidupan, melindungi diri sendiri terhadap ancaman, kecelakaan, serta menghindari hal-hal yang tidak diinginkan.

Menurut (Siagian, Sondang P. 2012) indikator pada kebutuhan rasa aman adalah: Perlakuan yang manusiawi dan adil, jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak ada lagi, jaminan akan kelangsungan pekerjaan

Teori kebutuhan fisiologi

Menurut Sunyoto, Danang (2013) mengatakan bahwa kebutuhan fisiologis merupakan hierarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup.

Menurut Sunyoto, Danang (2013) indikator pada kebutuhan fisiologi sebagai berikut: Sandang, pangan, papan seperti perumahan, tidur, dan lain sebagainya

METODE PENELITIAN

Pendekatan pada penelitian berdasarkan penelitian kualitatif. Menurut Moleong (2017:6) Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian deskriptif yang bertujuan untuk mengetahui nilai suatu variabel tanpa membuat perbandingan atau menghubungkannya dengan variabel lain. Sifat penelitiannya adalah deskriptif kualitatif yang menitikberatkan pada pengamatan mendalam. Metode kualitatif digunakan untuk menghasilkan suatu kajian secara keseluruhan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 76 karyawan PT. Nutrihub Indonesia serta menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi dan wawancara.

TEKNIK ANALISIS DATA

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2017) menyatakan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang dianggap baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

Uji Multikolinieritas

Menurut Sujarweni (2015) uji multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu

model.

Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017) Heteroskedastisitas mempunyai arti bahwa terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Apabila terjadi sebaliknya varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama maka disebut homoskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya masalah heteroskedastisitas dapat menggunakan metode analisis grafik.

Model Penelitian

Menurut Imam Ghozali (2013) analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan independen.

Uji Hipotesis

Koefisien Determinasi

Menurut Sujarweni (2015:164) koefisien determinasi (R^2) diperlukan untuk mengetahui prosentasi perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X). Jika R^2 semakin besar, maka prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin tinggi. Jika R^2 semakin kecil, maka, prosentase perubahan variabel tidak bebas (Y) yang disebabkan oleh variabel bebas (X) semakin rendah.

Uji Signifikan Secara Simultan (Uji F)

Menurut Sujarweni (2015) Uji F adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1, X_2) secara bersama-sama terhadap variabel tidak bebas (Y).

Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t)

Menurut Sugiyono (2018) Uji T

merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah, yaitu yang menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Statistika Deskriptif

Statistik deskriptif yang didapatkan dari hasil analisis penelitian ini adalah sebagai berikut.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
AKTUALISASI DIRI	76	18	30	25,95	2,814
PENGHARGAAN	76	24	40	34,92	3,680
SOSIAL	76	18	30	26,13	2,675
RASA AMAN	76	18	30	26,34	3,211
FISIOLOGI	76	18	30	25,83	3,030
SEMANGAT_KERJA_KARYAWAN	76	24	40	34,89	3,733
Valid N (listwise)	76				

Gambar 1. Analisis Deskriptif

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 24, 2023

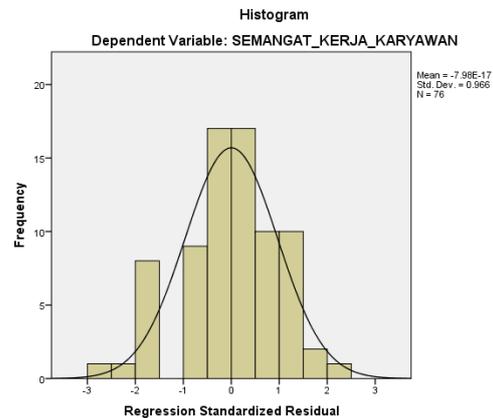
Berdasarkan gambar diatas, dapat diketahui bahwa deskriptif statistik variabel aktualisasi diri dengan sampel sebanyak 76 responden memiliki rata – rata sebesar 25,95 dengan nilai minimum 18 dan nilai maksimum 30 dan standar deviasi senilai 2,814. Deskriptif statistik variabel penghargaan dengan sampel sebanyak 76 responden memiliki rata – rata sebesar 34,92 dengan nilai minimum 24 dan nilai maksimum 40 dan standar deviasi 3,680. Deskriptif statistik variabel sosial dengan sampel sebanyak 76 responden memiliki rata – rata sebesar 26,13 dengan nilai minimum 18 dan nilai maksimum 30 dan standar deviasi 2,675. Deskriptif statistik variabel rasa aman dengan sampel sebanyak 76 responden memiliki rata – rata sebesar 26,34 dengan nilai minimum 18 dan nilai maksimum 30 dan standar deviasi 3,211. Deskriptif statistik variabel fisiologi dengan sampel sebanyak 76 responden memiliki rata – rata sebesar 25,83 dengan nilai minimum 18 dan nilai maksimum 30 dan standar deviasi 3,030.

Deskriptif statistik variabel semangat kerja karyawan dengan sampel sebanyak 76 responden memiliki rata – rata sebesar 34,89 dengan nilai minimum 24 dan nilai maksimum 40 dan standar deviasi 3,733.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

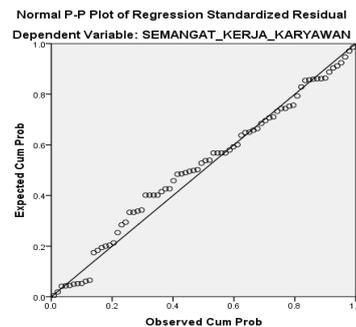
Uji normalitas dalam penelitian ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang dianggap baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal.



Gambar 2. Histogram

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 24, 2023

Berdasarkan grafik, data riil membentuk simetri (U) tidak melenceng ke kiri ataupun ke kanan sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.



Gambar 3. Grafik P-Plot

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 24, 2023

Berdasarkan grafik dapat

diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan menyebar mendekati garis diagonal sehingga disebut data berdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Unstandardized Residual	
Normal Parameters ^{a,b}	N 76 Mean .0000000 Std. Deviation 1.18418107
Most Extreme Differences	Absolute .095 Positive .073 Negative -.095
Test Statistic	.095
Asymp. Sig. (2-tailed)	.084 ^c

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Gambar 4. Kolmogorov-Smirnov Test

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 24, 2023

Berdasarkan gambar 4 menunjukkan bahwa nilai signifikansi $0,084 > 0,05$. Dengan demikian dari hasil uji kolmogorov smirnov menunjukkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF	
1 (Constant)	-.983	1.463		-.672	.504			
AKTUALISASI DIRI	.481	.121	.362	3.981	.000	.174	5.758	
PENGHARGAAN	.184	.081	.182	2.274	.026	.225	4.443	
SOSIAL	.324	.128	.232	2.542	.013	.172	5.813	
RASA_AMAN	.166	.065	.143	2.549	.013	.458	2.185	
FISIOLOGI	.160	.068	.130	2.343	.022	.470	2.126	

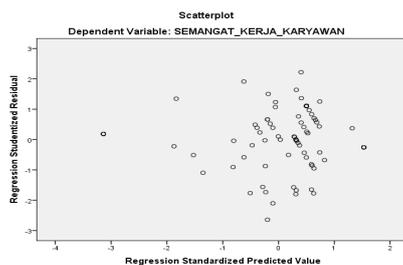
a. Dependent Variable: SEMANGAT_KERJA_KARYAWAN

Gambar 5. Uji Multikolinieritas

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 24, 2023

Berdasarkan Gambar 5 menunjukkan nilai tolerance $> 0,1$ dan nilai VIF untuk variabel bebas < 10 sehingga keseluruhan variabel dianggap tidak terjadi gejala multikolinieritas atau korelasi antarvariabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 6. Grafik Scatterplot

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 24, 2023

Berdasarkan Gambar 6, dapat diketahui bahwa titik – titik menyebar dengan pola yang tidak beraturan pada sumbu Y atau tidak berkumpul pada satu titik sehingga bisa disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara lain, yaitu melalui uji Gletjer dengan kriteria sebagai berikut.

- a. Jika sig $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heterokedastisitas
- b. Jika sig $< 0,05$ maka terjadi gejala heterokedastisitas

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Std. Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1 (Constant)	.311	.897		.347	.730	
AKTUALISASI DIRI	-.102	.074	.382	1.377	.173	
PENGHARGAAN	-.050	.050	-.245	-1.006	.318	
SOSIAL	-.089	.078	-.317	-1.138	.259	
RASA_AMAN	.015	.040	.065	.378	.706	
FISIOLOGI	.063	.042	.254	1.511	.135	

a. Dependent Variable: ABS

Gambar 7. Uji Glejser

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 24, 2023

Berdasarkan Gambar 7 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel aktualisasi diri sebesar $0,173 > 0,05$, variabel penghargaan sebesar $0,318 > 0,05$, variabel sosial sebesar $0,259 > 0,05$, variabel rasa aman sebesar $0,706 > 0,05$, dan variabel fisiologi sebesar $0,135 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan melalui uji Gletjer, keseluruhan variabel dikatakan tidak terjadi gejala heterokedastisitas.

Uji Hipotesis Model Penelitian

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1 (Constant)	-.983	1.463		-.672	.504	
AKTUALISASI DIRI	.481	.121	.362	3.981	.000	
PENGHARGAAN	.184	.081	.182	2.274	.026	
SOSIAL	.324	.128	.232	2.542	.013	
RASA_AMAN	.166	.065	.143	2.549	.013	
FISIOLOGI	.160	.068	.130	2.343	.022	

a. Dependent Variable: SEMANGAT_KERJA_KARYAWAN

Gambar 8. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 24, 2023

Persamaan regresi yang dapat terbentuk dari output pada Gambar 8 adalah sebagai berikut.

$$Y = -0,983 + 0,481X_1 + 0,184X_2 + 0,324X_3 + 0,166X_4 + 0,160X_5$$

Penjelasan regresi linear berganda diatas adalah:

- a. Konstanta a sebesar (-0,983) memiliki arti apabila *aktualisasi diri, penghargaan, sosial, rasa aman, dan fisiologi* sama dengan 0, maka semangat kerja karyawan memiliki tingkat kinerja sebesar (-0,983).
- b. Koefisien regresi variabel *aktualisasi diri (X1)* bernilai 0,481 dan menunjukkan nilai positif, maka apabila variabel *aktualisasi diri (X1)* mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka nilai semangat kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,481 dengan asumsi variabel *penghargaan, sosial, rasa aman, dan fisiologi* bersifat tetap.
- c. Koefisien regresi variabel *penghargaan (X2)* bernilai 0,184 dan menunjukkan nilai positif, maka apabila variabel *penghargaan (X2)* mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka nilai semangat kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,184 dengan asumsi variabel *aktualisasi diri, sosial, rasa aman, dan fisiologi* bersifat tetap.
- d. Koefisien regresi variabel *sosial (X3)* bernilai 0,324 dan menunjukkan nilai positif, maka apabila variabel *sosial (X3)* mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka nilai semangat kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,324 dengan asumsi variabel *aktualisasi diri, penghargaan, rasa aman, dan fisiologi* bersifat tetap.
- e. Koefisien regresi variabel *rasa aman (X4)* bernilai 0,166 dan menunjukkan nilai positif, maka apabila variabel *rasa aman (X4)* mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka nilai semangat kerja karyawan akan meningkat

sebesar 0,166 dengan asumsi variabel *aktualisasi diri, penghargaan, sosial, dan fisiologi* bersifat tetap.

- f. Koefisien regresi variabel *fisiologi (X5)* bernilai 0,160 dan menunjukkan nilai positif, maka apabila variabel *fisiologi (X5)* mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka nilai semangat kerja karyawan akan meningkat sebesar 0,160 dengan asumsi variabel *aktualisasi diri, penghargaan, sosial, dan rasa aman* bersifat tetap.

Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.948 ^a	.899	.892	1.226

a. Predictors: (Constant), FISILOGI, RASA_AMAN, AKTUALISASI DIRI, PENGHARGAAN, SOSIAL

Gambar 9. Hasil Uji Determinasi

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 24, 2023

Berdasarkan Gambar 9 dapat diketahui semangat kerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel *aktualisasi diri, penghargaan, sosial, rasa aman, dan fisiologi* sebesar 0,892 atau 89,2%, sedangkan 10,8% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti faktor insentif, motivasi kerja, dan sebagainya.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression 939.987	5	187.997	125.127	.000 ^b
	Residual 105.171	70	1.502		
	Total 1045.158	75			

a. Dependent Variable: SEMANGAT KERJA KARYAWAN
b. Predictors: (Constant), FISILOGI, RASA_AMAN, AKTUALISASI DIRI, PENGHARGAAN, SOSIAL

Gambar 10. Hasil Uji F

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 24, 2023

Berdasarkan Gambar 10 dapat diketahui bahwa nilai Fhitung (125,127) > ttabel (2,50) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Hal tersebut menjelaskan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak, sehingga disimpulkan bahwa secara simultan variabel *aktualisasi diri, penghargaan, sosial, rasa aman, dan fisiologi* berpengaruh positif dan

signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Nutrihub (hipotesis 6 diterima)

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	-.983	1.463			
	AKTUALISASI DIRI	.481	.121	.362	3.981	.000
	PENGHARGAAN	.184	.081	.182	2.274	.026
	SOSIAL	.324	.128	.232	2.542	.013
	RASA AMAN	.166	.065	.143	2.549	.013
	FISIOLOGI	.160	.068	.130	2.343	.022

a. Dependent Variable: SEMANGAT_KERJA_KARYAWAN

Gambar 11. Hasil Uji T

Sumber: Data Olahan SPSS Versi 24, 2023

Berikut adalah analisis dari pengujian hipotesis secara parsial.

- Variabel aktualisasi diri terhadap semangat kerja karyawan memiliki nilai sig 0,000 < 0,05, t hitung 3,981 > t tabel 1,667 dan koefisien regresi bernilai positif 0,481. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan PT Nutrihub.
- Variabel penghargaan terhadap semangat kerja karyawan memiliki nilai sig 0,026 < 0,05, t hitung 2,274 > t tabel 1,667 dan koefisien regresi bernilai positif 0,184. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan PT Nutrihub.
- Variabel sosial terhadap semangat kerja karyawan memiliki nilai sig 0,013 < 0,05, t hitung 2,542 > t tabel 1,667 dan koefisien regresi bernilai positif 0,324. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan PT Nutrihub.
- Variabel rasa aman terhadap semangat kerja karyawan memiliki

nilai sig 0,013 < 0,05, t hitung 2,549 > t tabel 1,667 dan koefisien regresi bernilai positif 0,166. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel rasa aman berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan PT Nutrihub.

- Variabel fisiologi terhadap semangat kerja karyawan memiliki nilai sig 0,022 < 0,05, t hitung 2,343 > t tabel 1,667 dan koefisien regresi bernilai positif 0,160. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel fisiologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan PT Nutrihub.

HASIL ANALISIS DATA PENELITIAN

Pengaruh Aktualisasi Diri terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Nutrihub

Secara parsial aktualisasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Nutrihub. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai sig 0,000 < 0,05, t hitung 3,981 > t tabel 1,667 dan koefisien regresi bernilai positif 0,481.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iskandar (2016) dimana dalam teori motivasi ditegaskan bahwa kebutuhan akan memotivasi seseorang. Aktualisasi diri merupakan kebutuhan untuk pemenuhan diri yang

termasuk kedalam golongan kategori tertinggi. Kebutuhan ini diantaranya adalah kebutuhan untuk mengembangkan potensi yang ada pada diri sendiri secara menyeluruh, meningkatkan kemampuan diri, dan menjadi orang yang lebih baik.

Berdasarkan hasil analisis, kebutuhan aktualisasi diri oleh PT. Nutrihub dapat dipenuhi dengan

memberikan kesempatan karyawan - karyawan untuk tumbuh melalui pelatihan, mengembangkan kreativitas, dan memberikan tugas yang menantang serta melakukan pencapaian. PT. Nutrihub dapat menyediakan fasilitas pelatihan seperti pelatihan pengolahan makanan dan minuman yang dibutuhkan karyawan sehingga mereka mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang dapat mendukung hasil kerja mereka. Perusahaan juga dapat memberikan ruang kebebasan kepada karyawan mereka untuk mengekspresikan potensi yang mereka miliki menjadi salah satu langkah untuk memotivasi mereka dalam bekerja dan mengurangi tekanan psikologis. Dalam hal ini karyawan akan lebih dapat berpikir dengan luas dan tidak ditekan dengan aturan yang mengikat.

Karyawan cenderung akan menyukai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk membuktikan keterampilan dan kemampuan mereka, dan menyediakan tugas – tugas yang bervariasi, kebebasan dan feedback tentang hasil kerja yang telah mereka lakukan. Ketika ruang kebebasan mampu diwujudkan dalam perusahaan, maka akan berdampak pada semakin mudahnya aktualisasi diri karyawan. Proses aktualisasi yang dihasilkan pada diri karyawan akan merujuk karyawan pada upaya membangun afiliasi lintas profesi maupun keilmuan yang menguatkan mereka terhadap terjadinya konsolidasi perusahaan baik dalam hubungan individu maupun kelompok guna tujuan perusahaan.

Pengaruh Penghargaan terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Nutrihub

Secara parsial penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Nutrihub. Hal ini dapat dibuktikan dari

nilai sig $0,026 < 0,05$, t hitung $2,274 > t$ tabel $1,667$ dan koefisien regresi bernilai positif $0,184$.

Hal ini sejalan dengan teori menurut Abraham Maslow bahwa semua motivasi terjadi sebagai reaksi atas persepsi seseorang atas lima macam tipe dasar kebutuhan, salah satunya kebutuhan mendapatkan penghargaan. Penghargaan bagi setiap manusia merupakan capaian sebagai bentuk pembuktian kepada khalayak bahwa seseorang atau karyawan berkompeten.

Berdasarkan hasil analisis, kebutuhan mendapatkan penghargaan oleh PT. Nutrihub dapat membantu menstimulus karyawan untuk bekerja lebih produktif. Kebutuhan ini dapat dipenuhi dengan dua hal, yaitu berwujud maupun non materil. Pemberian penghargaan materil dapat diberikan oleh PT. Nutrihub dengan pemberian tunjangan jabatan fungsional yang memadai, fasilitas kendaraan operasional, dan pemberian insentif khusus bila diperlukan. Sedangkan pemberian penghargaan non materil diberikan melalui bentuk dorongan terhadap tingkat kepercayaan diri karyawan, beasiswa lanjut belajar, dan memenuhi hasrat karyawan dengan mengikutsertakan mereka dalam pelatihan maupun workshop untuk meningkatkan kompetensi sumber daya karyawan PT. Nutrihub. Selain itu, pemberian penghargaan non materil bisa berasal dari pemberian kesempatan karyawan untuk bekerja dalam kemandirian dan kebebasan untuk meraih prestasi serta pangkat guna memenuhi ketentuan dipromosikan atas jabatan tertentu.

Pengaruh Sosial terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Nutrihub

Secara parsial sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Nutrihub. Hal ini

dapat dibuktikan dari nilai sig 0,013 < 0,05, t hitung 2,542 > t tabel 1,667 dan koefisien regresi bernilai positif 0,324.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Dwiarti (2018) bahwa faktor motivasi tertinggi bagi keseluruhan karyawan berdasarkan kebutuhan sosial adalah rasa solidaritas antarkaryawan. Ini dapat diwujudkan dengan sikap saling tolong menolong ketika terdapat karyawan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka. Selain itu jika karyawan ingin dihargai di perusahaan maka perlu ada interaksi sosial yang baik antar sesama rekan kerja maupun dengan atasan. Interaksi sosial yang baik antarkaryawan akan menciptakan hubungan kerja yang erat, baik, dan saling membantu dalam kesulitan, sehingga timbul rasa saling menghargai dan menghormati sesama rekan kerja.

Berdasarkan hasil analisis, kebutuhan akan sosial pada PT. Nutrihub dapat dilakukan dengan mewujudkan keadilan bagi seluruh karyawan. Hal ini dapat dicerminkan dengan perilaku perusahaan yang memperhatikan kinerja pegawainya secara adil, diantaranya memberikan sanksi bagi pegawai yang berkinerja buruk dan memberikan reward bagi pegawai yang berkinerja baik, dan memberikan dukungan serta menciptakan hubungan harmonis antara atasan dan bawahan maupun antarkaryawan sehingga dapat mewujudkan keadilan dalam perusahaan, khususnya pada PT. Nutrihub. Kedua, dengan memberikan perhatian dan empati kepada seluruh karyawan. Ketiga, memahami potensi yang dimiliki seluruh karyawan dengan memberikan penghargaan sebagai bentuk rasa peduli perusahaan sehingga semangat kerja dapat terdorong meningkat.

Pengaruh Rasa Aman terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Nutrihub

Secara parsial rasa aman berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Nutrihub. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai sig 0,013 < 0,05, t hitung 2,549 > t tabel 1,667 dan koefisien regresi bernilai positif 0,166.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Iskandar (2016) dimana motivasi merupakan faktor utama yang mampu mendorong seseorang untuk melakukan segala aktivitas dalam lingkungan kerja organisasi, oleh karena itu motivasi seringkali disebut sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Pemenuhan atas kebutuhan sosial merupakan salah satu motivasi karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan.

Berdasarkan hasil analisis, pemenuhan kebutuhan sosial oleh PT. Nutrihub dapat dilakukan dengan memberikan jaminan hari tua yang dapat dipercaya, membentuk dan melaksanakan standar – standar perilaku yang adil. Karyawan perlu mendapatkan jaminan hidup di hari tua dan mampu memuaskan hidup mereka di masa depan agar mereka tetap termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan khususnya PT. Nutrihub. Selain itu perusahaan juga perlu memberikan jaminan akan kelangsungan pekerjaan karyawan seperti memberikan perjanjian kerja kepada karyawan sebagai jaminan kerja di perusahaan sehingga mampu membuat karyawan lebih peduli dalam melakukan tanggung jawab.

Dalam bekerja, karyawan juga harus diberikan rasa aman, nyaman, serta mendapatkan kepastian pada hari kerja. Untuk memenuhi itu, karyawan perlu mendapatkan kepastian terhadap

proses kenaikan jabatan dan perlindungan keamanan dalam bekerja. Karyawan pada dasarnya memperhatikan lingkungan tempat kerja mereka untuk kenyamanan pribadi dan untuk mendukung produktivitas pekerjaan mereka. Karyawan menyukai fisik yang aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat berdampak pada pola hubungan antarkaryawan di dalam maupun di luar lingkungan kerja. Pemenuhan kebutuhan akan keamanan, kenyamanan, dan kepastian dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih semangat.

Pengaruh Fisiologi terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Nutrihub

Secara parsial fisiologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan PT. Nutrihub. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai $\text{sig } 0,022 < 0,05$, $t \text{ hitung } 2,343 > t \text{ tabel } 1,667$ dan koefisien regresi bernilai positif 0,160.

Hal ini sejalan dengan penelitian menurut Iskandar (2016) bahwasanya memenuhi kebutuhan fisiologis adalah langkah awal untuk membangun motivasi karyawan dalam bekerja. Dalam hal ini, peningkatan kesejahteraan karyawan harus diutamakan. Kesejahteraan dapat menjadi penentu motivasi karyawan dalam menjalankan jobdesc mereka sebagai karyawan perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis, pemenuhan kebutuhan fisiologi oleh PT. Nutrihub dapat dilakukan dengan menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga karyawan selalu merasa senang setiap berangkat kerja. Karyawan yang bekerja dengan rasa senang akan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, sehingga prestasi dan produktivitas kerja pun

meningkat. Ketika produktivitas meningkat maka profit yang diterima perusahaan akan meningkat dan perusahaan dapat memberikan sistem penggajian yang layak.

Pemberian kompensasi adalah salah satu bentuk pemenuhan kebutuhan fisiologis, terutama kaitannya dengan peningkatan semangat kerja para karyawan. Kompensasi dapat berupa kompensasi langsung maupun tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari gaji, uang transportasi, tunjangan hari raya, uang lembur, jaminan kesehatan, dan tunjangan langsung lainnya. Sedangkan kompensasi tidak langsung terdiri dari promosi jabatan, asuransi, tunjangan jabatan, dan mutasi. Kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan melalui pemberian kompensasi akan memberikan dampak baik terhadap kinerja serta kenyamanan karyawan dalam mendorong semangat kerjanya.

Pengaruh Aktualisasi Diri, Penghargaan, Sosial, Rasa Aman, dan Fisiologi terhadap Semangat Kerja Karyawan PT. Nutrihub

Secara simultan aktualisasi diri, penghargaan, sosial, rasa aman, dan fisiologi mampu meningkatkan semangat kerja karyawan PT. Nutrihub. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai sig pada uji F yaitu nilai $F_{\text{hitung}} (125,127) > t_{\text{tabel}} (2,50)$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Hal ini sejalan dengan teori menurut Abraham Maslow terkait hierarki kebutuhan menunjukkan bahwa terdapat lima tingkatan kebutuhan yang mendorong motivasi seseorang untuk memenuhinya. Itu berlaku juga pada semangat kerja karyawan PT. Nutrihub. Berdasarkan teori hierarki, kebutuhan dasar yang bersifat primer untuk dipenuhi adalah kebutuhan fisiologis.

Kebutuhan fisiologis adalah

kebutuhan yang paling kuat dan mendesak yang harus dipenuhi paling utama oleh karyawan dalam menjalankan kehidupan kesehariannya. Perhatian terhadap kesejahteraan karyawan melalui suasana kerja yang nyaman dan pemberian kompensasi akan berdampak pada semangat karyawan dalam menjalankan tugasnya. Ketika kebutuhan fisiologis terpenuhi, maka karyawan akan mencoba untuk memenuhi kebutuhan kedua, yaitu kebutuhan atas rasa aman.

Kebutuhan atas rasa aman merupakan keamanan secara fisik dan psikologis yang perlu dipenuhi seorang manusia sekaligus karyawan. Dengan perusahaan memenuhi pembayaran gaji yang sesuai dengan UMR dan lingkungan kerja yang nyaman serta aman maka prestasi kerja karyawan akan meningkat. Ketika prestasi kerja karyawan meningkat maka perusahaan dapat memberikan penilaian secara objektif mengenai karyawannya yang layak untuk memperoleh pengembangan karir, sehingga penempatan karyawan pun akan tepat (*the right man and the right place*) dan produktivitas karyawan perusahaan pun dapat meningkat. Pemenuhan kebutuhan akan keamanan, kenyamanan, dan kepastian dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih semangat. Setelah kebutuhan fisiologi dan rasa aman selesai dipenuhi, maka perhatian karyawan beralih pada keinginan untuk mendapatkan teman, cinta, dan perasaan diterima.

Kebutuhan sosial yaitu kebutuhan akan persahabatan, afiliasi, dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam sebuah perusahaan, kebutuhan sosial berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak dan supervisi yang baik. Terpenuhinya kebutuhan sosial ini tercermin dari rasa nasionalisme yang dijunjung tinggi perusahaan, sehingga tercipta hubungan

antarkaryawan yang bagaikan keluarga. Namun demikian, perusahaan tentu masih perlu memberikan sanksi dan reward sesuai kinerja karyawan, memberikan dukungan dan hubungan harmonis antara atasan dan bawahan maupun antarkaryawan, serta memahami potensi yang dimiliki seluruh karyawan dengan memberikan penghargaan sebagai bentuk rasa peduli perusahaan sehingga semangat kerja dapat meningkat. Setelah kebutuhan fisiologi, rasa aman, dan sosial terpenuhi, maka perhatian karyawan beralih pada keinginan akan penghargaan.

Kebutuhan atas penghargaan adalah kebutuhan yang meliputi kebutuhan dan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas faktor kemampuan dan keahlian seseorang serta efektivitas kerja seseorang. Pemberian tunjangan jabatan fungsional yang memadai, fasilitas kendaraan operasional, dan pemberian insentif khusus bila diperlukan dan memenuhi hasrat karyawan dengan mengikutsertakan mereka dalam pelatihan maupun workshop untuk meningkatkan kompetensi sumber daya karyawan dapat dilakukan sebagai upaya memenuhi kebutuhan penghargaan karyawan. Penghargaan dari perusahaan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang meningkatkan semangat kerjanya akan berdampak pada prestasi kerja dimana semakin banyak karyawan berprestasi kerja maka perkembangan perusahaan semakin pesat. Setelah kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, dan penghargaan terpenuhi, maka perhatian karyawan beralih pada keinginan akan aktualisasi diri.

Kebutuhan aktualisasi diri merupakan kebutuhan untuk mendapati pemenuhan diri, yaitu merupakan

kategori kebutuhan paling tinggi. Kebutuhan ini dilakukan dengan mengembangkan potensi yang ada pada diri sendiri secara menyeluruh, meningkatkan kompetensi diri, dan menjadi karyawan yang lebih baik lagi. Kebutuhan ini terpenuhi setelah ditandai dengan adanya kesempatan karyawan untuk tumbuh, mengembangkan kreativitas, dan mendapatkan pelatihan serta tugas yang menantang. Dengan sikap gigih yang ditunjukkan dalam bekerja, maka pimpinan akan memberikan kepercayaannya kepada karyawan tersebut, dengan memberikan otoritas untuk melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan caranya sendiri. Ketika ruang kebebasan mampu diwujudkan dalam perusahaan, maka akan berdampak pada semakin mudahnya aktualisasi diri karyawan. Proses aktualisasi yang dihasilkan pada diri karyawan akan merujuk karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi.

Berdasarkan teori Abraham Maslow terkait hierarki kebutuhan, dapat disimpulkan bahwa kelima jenis kebutuhan ini saling berkesinambungan dalam memotivasi karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja. Semakin banyak kebutuhan yang terpenuhi, maka semakin tinggi pula semangat karyawan dalam bekerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan dari analisis dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan beberapa hal yaitu:

1. Hasil pengujian berdasarkan parsial mempunyai kesimpulan bahwa variabel aktualisasi diri (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) PT. Nutrihub. Hal ini dibuktikan dari nilai sig $0,000 < 0,05$, t hitung $3,981 > t$ tabel $1,667$ dan koefisien

regresi bernilai positif $0,481$.

2. Hasil pengujian berdasarkan parsial mempunyai kesimpulan bahwa variabel penghargaan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) PT. Nutrihub. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai sig $0,026 < 0,05$, t hitung $2,274 > t$ tabel $1,667$ dan koefisien regresi bernilai positif $0,184$.
3. Hasil pengujian berdasarkan parsial mempunyai kesimpulan bahwa variabel sosial (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) PT. Nutrihub. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai sig $0,013 < 0,05$, t hitung $2,542 > t$ tabel $1,667$ dan koefisien regresi bernilai positif $0,324$.
4. Hasil pengujian berdasarkan parsial mempunyai kesimpulan bahwa variabel rasa aman (X4) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) PT. Nutrihub. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai sig $0,013 < 0,05$, t hitung $2,549 > t$ tabel $1,667$ dan koefisien regresi bernilai positif $0,166$.
5. Hasil pengujian berdasarkan parsial mempunyai kesimpulan bahwa variabel fisiologi (X5) berpengaruh positif dan signifikan terhadap semangat kerja karyawan (Y) PT. Nutrihub. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai sig $0,022 < 0,05$, t hitung $2,343 > t$ tabel $1,667$ dan koefisien regresi bernilai positif $0,160$.

Saran

1. Dari hasil penelitian ini menjadi dasar kita untuk melihat pengaruh aktualisasi diri, penghargaan, sosial, rasa aman, fisiologi, semangat kerja karyawan.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menggunakan banyak sumber.
3. Bagi universitas prima Indonesia

hasil penelitian mampu memberikan kontribusi untuk meningkatkan pembelajaran pada mahasiswa fakultas ekonomi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggun Limanto, D. (2018). Analisis Bauran Pemasaran 7p Terhadap Keputusan Pembelian Pie Susu Pada Pie & Co (Doctoral dissertation, Universitas Ciputra).
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Maslow, A. H. (1958). *A Dynamic Theory of Human Motivation*
- Moleong, L. J. (2007). *Penelitian kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sari, E., & Dwiarti, R. (2018). Pendekatan hierarki abraham maslow pada prestasi kerja karyawan PT. Madubaru (Pg Madukismo) Yogyakarta. *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis*, 6(1), 58-77.
- Siagian, S. P. (2012). *Motivation Theory and Application*. Rineka Cipta Publication. Jakarta, 40-62.
- Sugiyono. (2015). *Statistik Nonparametris untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2015) *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*, Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sunyoto, D. (2013). *Perilaku Organisasional (Teori, Kuesioner dan Proses Analisis Data)*. CAPS (Center of Academic Publising Service), Yogyakarta.