



Pengaruh modal psikologi dan pemberdayaan terhadap kinerja guru dengan mediasi kepuasan kerja

Dyah Pitaloka Novitasari¹, Bambang Suko Priyono²

^{1,2}Universitas Stikubank

pipitaloka10@gmail.com

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 3 Maret

2022

Disetujui 10 Maret

2022

Diterbitkan 15

Maret 2022

Kata kunci:

Modal Psikologis,
Pemberdayaan,
Kepuasan Kerja,
Kinerja Guru

Keywords:

Psychological
Capital,
Empowerment, Job
Satisfaction,
Teacher
Performance

ABSTRAK

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya yaitu dapat dilihat dari kinerjanya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh modal psikologi dan pemberdayaan terhadap kinerja guru dengan mediasi kepuasan kerja. Penelitian dilakukan pada 112 guru di SMK Negeri 1 Bawen Kabupaten Semarang dengan metode total sampling. Variabel yang diteliti adalah variabel bebas yaitu modal psikologis dan pemberdayaan, variabel mediasi yaitu kepuasan kerja dan variabel terikatnya kinerja guru. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian diperoleh :1) Modal psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru (2) Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. (3) Modal psikologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (4) Pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. (5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. (6) Pemberdayaan memiliki pengaruh yang paling besar dibandingkan dengan modal psikologis terhadap kinerja guru. (7) Kepuasan kerja memediasi pengaruh modal psikologis terhadap kinerja guru. (8) Kepuasan kerja memediasi pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja guru.

ABSTRACT

Performance is a determinant of achieving the goals of an organization's success. Organizational performance will be maximized when the organization is able to manage employees within the organization. This research aims to find out the psychological capital's influence and empowerment on performance of teacher by mediating job satisfaction. The study was conducted on 112 teachers at SMK Negeri 1 Bawen Semarang Regency with total sampling method. The variables studied were independent variables, namely psychological capital and empowerment, the mediating variable was job satisfaction and the dependent variable was teacher performance. This study used multiple regression analysis in analyzing data. Results of the study are obtained: 1) Psychological capital has a positive and significant effect on teacher job satisfaction (2) Empowerment has a positive and significant effect on teacher job satisfaction. (3) Psychological capital has a positive and significant effect on performance of teacher (4) Empowerment has a positive and significant effect on performance of teacher. (5) Job satisfaction has a positive and significant effect on performance of teacher. (6) Empowerment has the greatest influence compared to psychological capital on performance of teacher. (7) Job satisfaction mediates the effect of psychological capital on performance of teacher. (8) Job satisfaction mediates the effect of empowerment on performance of teacher.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah organisasi dapat dipengaruhi oleh adanya kinerja pegawai. Salah satu ukuran kinerja pegawai adalah kemampuan adanya berbagai perubahan, baik sosial maupun budaya. Di era globalisasi sekarang ini, bahwa setiap individu selalu dituntut untuk bekerja lebih efektif, efisien serta mampu bersaing dan memperbaiki kinerja. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari organisasi adalah kepuasan kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan pendapat Dole and Schroeder (2001), yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai reaksi dan perasaan seseorang terhadap tempat ia bekerja. Menurut Robins (2007), mengungkapkan bahwa kepuasan kerja pegawai merupakan hal yang bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Menurut Locke dalam Fred Luthans (2006) definisi mengenai komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Jadi menurut pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting untuk organisasi.

Guru yang terpuaskan pada sekolah, merupakan penyumbang terpenting pada keefektifan sekolah dan sukses jangka panjang bagi sekolah. Sebaliknya, guru yang tak terpuaskan memberi kontribusi yang sedikit pada sekolah. Guru akan merasa puas atas pekerjaan yang telah dikerjakannya, apabila apa yang telah dikerjakannya itu dianggap telah memenuhi harapan dan menimbulkan motivasi untuk melakukan tindakan kearah pencapaian harapan tersebut. Harapan guru tersebut dapat terpenuhi, maka guru tersebut akan merasa puas. Jadi guru dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi tentunya kinerja guru tersebut akan tinggi. Karena guru tersebut puas terhadap pencapaian hasil yang diperolehnya.

Di SMK Negeri 1 Bawen kepala sekolah menuntut agar guru dapat mengembangkan dirinya dengan melakukan penelitian. Disamping itu juga dituntut untuk aktif dalam kegiatan belajar mengajar, mengembangkan diri, membuat artikel, serta membuat karya ilmiah sebagai salah satu pelaksanaan dalam kinerja guru.

Fakta lapangan terkait pemberdayaan guru di SMK Negeri 1 Bawen, menunjukkan bahwa terdapat beberapa guru yang berdasarkan kepangkatannya dan senioritasnya seharusnya dilibatkan atau diikutkan untuk berpartisipasi dalam beberapa kegiatan penting sekolah, namun faktanya bahwa guru yang dilibatkan adalah guru yang masih muda dan energik walaupun dari segi kepangkatannya belum memenuhi persyaratan untuk dilibatkan (diberdayakan).Sebenarnya pemberdayaan guru yang tinggi mengakibatkan tingginya kepuasannya kerja yang berimplikasi pada terciptanya kinerja guru yang tinggi pula.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor modal psikologis. Seorang guru dengan modal psikologis yang baik akan merasakan efek positif yang lebih sering dalam bekerja, bahkan modal psikologis memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan (Liwarto & Kurniawan, 2015). Modal psikologis salah satu faktor dan sebagai konstruksi individu yang positif dan berorientasi pada keberhasilan tujuan..

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian meliputi seluruh prosedur perencanaan dan pelaksanaan penelitian, yang terdiri dari prosedur pengumpulan data dan pengolahan data sesuai ketentuan. Sesuai dengan tujuan dari penelitian dan masalah yang diteliti, maka penelitian ini menggunakan jenis penelitian explanatory research adalah penelitian bertujuan untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada sebelumnya. Dalam penelitian ini peneliti bermaksud menguji pengaruh modal psikologi dan pemberdayaan terhadap kinerja guru dengan mediasi kepuasan kerja.

Data Primer

Data primer yaitu data penelitian yang diperoleh atau dikumpulkan langsung di lapangan oleh orang yang melakukan penelitian atau yang bersangkutan yang memerlukannya. Data primer disebut juga data asli atau data baru. Data primer dalam penelitian ini adalah data tentang identifikasi responden, serta hasil dari pada pengisian kuesioner yang bisa dilakukan oleh peneliti yang berisi data responden yang berhubungan dengan identitas responden, baik identitas maupun perorangan dan keadaan sosial; misalnya usia, pendidikan terakhir dan golongan sebagai guru SMK Negeri 1 Bawen. Data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada.

Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode penyebaran kuesioner. Penelitian ini menggunakan skala Likert, yaitu skala yang dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial (Riduwan, 2006). Penilaian pada skala likert ini menggunakan penilaian pernyataan positif dengan nilai sebagai berikut : Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor = 1, Tidak Setuju (TS) diberi skor = 2, Agak Tidak Setuju (ATS) diberi skor = 3, Netral (N) diberi skor = 4, Agak Setuju (AS) diberi skor = 5, Setuju (S) diberi skor = 6 dan Sangat Setuju (SS) diberi skor = 7

Definisi Konsep dan Operasional

Modal psikologis adalah suatu pendekatan yang dicirikan dengan dimensi-dimensi yang bisa mengoptimalkan potensi yang dimiliki individu sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja, Osiwegh (dalam Khasan, 2018) Dimensi dari modal psikologis antara lain : dimensi self efficac, dimensi optimism, dimensi hope dan dimensi resiliency.

Pemberdayaan merupakan sebuah proses yang menekankan bahwa orang memperoleh keterampilan, pengetahuan, dan kekuasaan yang cukup mempengaruhi kehidupannya dan kehidupan orang lain yang menjadi perhatiannya, Suharto (2005). Dimensi pemberdayaan yaitu : Akses, Partisipasi, Kontrol dan manfaat.

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan senang atau emosi positif yang merupakan hasil persepsi pengalaman selama bekerja (Kreitner dan Kinicki,2001). Dimensi kepuasan kerja yaitu : Pekerjaan itu sendiri, Tingkat gaji yang diterima, Kesempatan promosi, Pimpinan dan

Rekan kerja.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000) , kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dimensi kinerja yaitu Kuantitas kerja, Kualitas kerja dan tanggung jawab.

Metode Analisis Data

Deskripsi responden

Dalam rangka memberikan gambaran yang komprehensif terhadap penelitian, pada bab empat akan dideskripsikan mengenai data responden sebagai unit analisis. Pendeskripsian ini menjadi penting sebagai informasi awal untuk menilai apakah karakteristik responden mampu mewakili populasi, atau dengan kata lain apakah informasi yang diberikan oleh responden dengan karakteristiknya dapat menjawab dan menjelaskan permasalahan dari sejumlah variabel penelitian. Secara umum alat analisis yang digunakan atas data-data dari karakteristik responden.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi dipergunakan untuk menggambarkan garis yang menunjukkan arah hubungan antar variabel, serta dipergunakan untuk melakukan prediksi. Analisa ini dipergunakan untuk menelaah hubungan antara dua variabel atau lebih, terutama untuk menelusuri pola hubungan yang modelnya belum diketahui dengan sempurna. Adapun bentuk persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Persamaan Regresi 1

$$Y1 = \alpha + \beta_1 X1 + \beta_2 X2 + e1$$

Persamaan Regresi 2

$$Y2 = \alpha + \beta_3 X1 + \beta_4 X2 + \beta_5 Y1 + e2$$

Keterangan :

Y1 : Kepuasan Kerja

Y2 : Kinerja Pegawai

X1 : Modal Psikologis

X2 : Pemberdayaan

α : Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_i$: koefisien variabel X1 , X2

$e1, e2$: residual (error)

Uji Model

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen/ terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, uji F hanya digunakan untuk mengetahui fit atau tidaknya model yang digunakan, dikatakan fit apabila nilai sig < 0,05.

Uji Hipotesis (Uji t)

Untuk menguji koefisien regresi linier sederhana digunakan uji t yaitu untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam hal ini variabel bebas adalah Modal Psikologis (X1) dan pemberdayaan (X2) terhadap variabel kinerja (Y2) dengan variabel kepuasan kerja (Y1) sebagai variabel mediasi (Ghozali, 2009).

Uji Mediasi (Intervening)

Uji Sobel digunakan untuk menguji pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M atau pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel intervening. Uji Sobel pada dasarnya adalah uji t khusus yang menyediakan metode untuk menentukan apakah pengurangan pengaruh variabel independen, setelah memasukkan mediator dalam model, merupakan pengurangan yang signifikan dan oleh karena itu apakah efek mediasi signifikan secara statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Modal psikologis

Tanggapan responden tentang modal psikologis pada pegawai SMK Negeri 1 Bawen Kabupaten Semarang diperoleh hasil rata-rata responden menjawab setuju dengan skala likert 6 sebanyak 64.00 responden (57.14%). Sedangkan rata-rata diperoleh sebesar 5.87 yang memberikan arti bahwa responden memberikan tanggapan modal psikologis pada guru SMK Negeri 1 Bawen Kabupaten Semarang termasuk dalam kategori baik.

Deskripsi Variabel Pemberdayaan

Tanggapan responden tentang pemberdayaan pada guru SMK Negeri 1 Bawen Kabupaten Semarang diperoleh hasil rata-rata responden menjawab setuju dengan skala likert 6 sebanyak 64.25 responden (57,37), Sedangkan rata-rata diperoleh sebesar 6.19 yang memberikan arti bahwa responden memberikan tanggapan pemberdayaan pada guru SMK Negeri 1 Bawen Kabupaten Semarang termasuk dalam kategori baik.

Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Tanggapan responden tentang kepuasan kerja pada pegawai SMK Negeri 1 Bawen Kabupaten Semarang diperoleh hasil rata-rata responden menjawab setuju dengan skala likert 6 sebanyak 63.20 responden (56.43%). Rata-rata diperoleh sebesar 6.05 dimana responden memberikan tanggapan kepuasan kerja pada guru SMK Negeri 1 Bawen Kabupaten Semarang termasuk dalam kategori baik.

Deskripsi Variabel Kinerja guru

Tanggapan responden tentang kinerja guru pada pegawai SMK Negeri 1 Bawen Kabupaten Semarang diperoleh hasil rata-rata responden menjawab setuju dengan skala likert 6 sebanyak 72.38 responden (64.62%). Sedangkan rata-rata diperoleh sebesar 6.08 yang memberikan arti bahwa responden memberikan tanggapan kinerja guru pada pegawai SMK Negeri 1 Bawen Kabupaten Semarang termasuk dalam kategori baik.

Uji Kualitas Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini adalah validitas konstruksi (construct validity). Untuk pengujian validitas konstruksi (construct validity) dalam penelitian ini adalah uji dengan Confirmatory Factor Analysis (CFA). Nilai KMO bervariasi antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu), dengan kriteria: a) Apabila KMO > 0,5 maka kecukupan sampel terpenuhi dan b) Apabila loading faktor > 0,4 maka indikator valid

Berdasarkan hasil uji validitas diperoleh hasil bahwa untuk variabel modal psikologis, pemberdayaan, kepuasan kerja dan kinerja guru diperoleh hasil nilai loading faktor secara keseluruhan lebih dari 0,4. Karena nilai loading faktor seluruh pernyataan lebih besar dari 0,4 maka item-item pernyataan tersebut valid dapat digunakan dalam penelitian

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi

Variabel	Beta	t hitung	Sig		R2	F	Sig
X1 → Y1	0,229	2,887	0,005	H1 Diterima	0,629	94,96	0,000
X2 → Y1	0,622	7,782	0,000	H2 Diterima			
X1 → Y2	0,302	5,160	0,005	H3 Diterima	0,813	161,94	0,000
X2 → Y2	0,334	4,742	0,000	H4 Diterima			
Y1 → Y2	0,302	5,160	0,005	H5 Diterima			
X1 → Y1 → Y2		7,60	0,00	H6 Diterima			
X1 → Y1 → Y2		5,89	0,00	H7 diterima			

Sumber: Data yang diolah tahun 2021

UJI MODEL

Persamaan I

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel model summary diperoleh nilai koefisien determinasi digunakan untuk melihat besarnya pengaruh modal psikologis dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program komputasi SPSS diperoleh nilai koefisien determinasi simultan (R²) adjusted R square sebesar 0,629, dengan demikian menunjukkan bahwa modal psikologis dan pemberdayaan sebagai variabel independen berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 62,90% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji F

Analisis dalam penelitian ini didukung oleh uji F hitung, maksud uji ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap dependen. Hasil uji F diperoleh Fhitung = 94,96 dan nilai p value = 0,000. Karena nilai signifikansi < 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel modal psikologis dan pemberdayaan sebagai variabel independen berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Persamaan II

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel model summary diperoleh nilai koefisien determinasi digunakan untuk melihat besarnya pengaruh modal psikologis, pemberdayaan dan kepuasan kerja sebagai variabel independen berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan perhitungan dengan bantuan program komputasi SPSS diperoleh nilai koefisien determinasi simultan (R²) adjusted R square sebesar 0,813 atau 81,3% dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Uji F

Analisis tahap II tersebut didukung oleh uji F hitung, maksud uji ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap dependen. Hasil uji F diperoleh Fhitung = 161,944 dan nilai p value = 0,000. Karena nilai signifikansi < 0,05, dapat disimpulkan bahwa variabel modal psikologis, pemberdayaan dan kepuasan kerja sebagai variabel independen berpengaruh terhadap kinerja guru.

Pembahasan

Pengaruh modal psikologis terhadap kepuasan kerja

Parameter estimasi Modal psikologis terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 2.887 dengan taraf signifikansi sebesar 0,005 dan beta sebesar 0,229. Hasil analisis diperoleh nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 ($0,005 < 0,05$), maka secara parsial diperoleh hasil bahwa hipotesis pertama yang menyatakan “Ada pengaruh modal psikologis yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja” diterima. Secara parsial modal psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh pemberdayaan terhadap kepuasan kerja

Parameter estimasi pemberdayaan terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 7.832 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 dan beta sebesar 0,622. Hasil analisis diperoleh nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka secara parsial diperoleh hasil bahwa hipotesis kedua yang menyatakan “Ada pengaruh pemberdayaan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja” diterima. Secara parsial pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh modal psikologis terhadap kinerja guru

Parameter estimasi modal psikologis terhadap kinerja guru diperoleh nilai t hitung sebesar 5.160 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 dan beta sebesar 0,302. Hasil analisis diperoleh nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka secara parsial diperoleh hasil bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan “Ada pengaruh modal psikologis yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru” diterima. Secara parsial modal psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja guru

Parameter estimasi pemberdayaan terhadap kinerja guru diperoleh nilai t hitung sebesar 4.742 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 dan beta sebesar 0,334. Hasil analisis diperoleh nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka secara parsial diperoleh hasil bahwa hipotesis keempat yang menyatakan “Ada pengaruh pemberdayaan yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru” diterima. Secara parsial pemberdayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru

Parameter estimasi kepuasan kerja terhadap kinerja guru diperoleh nilai t hitung sebesar 5.452 dengan taraf signifikansi sebesar 0,000 dan beta sebesar 0,371. Hasil analisis diperoleh nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka secara parsial diperoleh hasil bahwa hipotesis kelima yang menyatakan “Ada pengaruh kepuasan kerja yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru” diterima. Secara parsial kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

Pengaruh modal psikologis terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja

Uji sobel test diperoleh hasil nilai Z sebesar 7,607 dengan signifikansi 0.000, karena $\text{sig} < 0,05$, maka secara parsial diperoleh hasil bahwa hipotesis ke enam yang menyatakan “Kepuasan kerja memediasi pengaruh modal psikologis terhadap kinerja guru” diterima.

Pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja guru melalui kepuasan kerja

Uji sobel test diperoleh hasil nilai Z sebesar 5,890 dengan signifikansi 0.000, karena $\text{sig} < 0,05$, maka secara parsial diperoleh hasil bahwa hipotesis ke tujuh yang menyatakan “Kepuasan kerja memediasi pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja guru” diterima.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan bahwa modal psikologis pemberdayaan, serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Pemberdayaan memiliki pengaruh yang paling besar dibandingkan dengan modal psikologis terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja memediasi pengaruh modal psikologis dan pemberdayaan terhadap kinerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Dole, Carol and Schroeder, Richard G. 2001. The Impact of Various Factors on the Personality, Job Satisfaction and Turn Over Intentions of Professional Accountants. *Managerial Auditing Journal*, 16(4)
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku organisasi*. (Edisi Sepuluh). PT. Andi
- Handoko, T. Hani. (2010). *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*. BPF.
- Sinungan, Muchdarsyah. (1987). *Produktivitas: Apa dan bagaimana*. PT Bina Akasara.
- Mulyasa. (2004). *Manajemen berbasis sekolah*. Rosdakarya
- Prawirosentono, Suyadi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan kinerja karyawan*. (Edisi 1 Cetakan Kedelapan). BPF.
- Robbins SP, dan Judge. (2007). *Perilaku organisasi*. Salemba Empat.
- Suharto, Edi. (2005). *Membangun masyarakat memberdayakan rakyat*. PT Refika Aditama
- Sumidjo, Wahjo, (1999). *Kepemimpinan kepala sekolah, tinjauan teoritis dan permasalahannya*. PT. Raja Grafindo Persada
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi pertama). Kencana Prenada Media Group
- Wibowo. (2020). *Manajemen kinerja*. (Edisi Kelima) PT.Rajagrafindo Persada