

Faktor Penentu Kinerja Kepala Sekolah Menengah Pertama Kabupaten Lebak Banten

Reni Apriani¹ Yuyu Yuhana²

Universitas La Tansa Mashiro, Kabupaten Lebak, Provinsi Banten, Indonesia¹

Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Kabupaten Serang, Provinsi Banten, Indonesia²

Email: Reniapriani776@yahoo.co.id¹ yuhana@untirta.ac.id²

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi terkait kemungkinan apakah suatu prestasi kerja dipengaruhi oleh kemampuan kerja, minat kerja, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan penelitian kausal melalui survei terhadap kepala sekolah menengah pertama di Kabupaten Lebak Banten, Indonesia. Populasi kepala sekolah SMP sebanyak 225 orang yang selanjutnya diperoleh 53 kepala sekolah SMP di Kabupaten Lebak setelah dilakukan pengambilan sampel secara purposive dengan pertimbangan tertentu. Metode survei kuantitatif digunakan sebagai metode penelitian ini. Selanjutnya kuesioner digunakan untuk memperoleh data. Korelasi dan regresi merupakan teknik yang digunakan untuk menganalisis data. Penelitian ini mengungkapkan empat temuan. Pertama, adanya pengaruh kemampuan kerja terhadap prestasi kerja. Kedua, terdapat pengaruh minat kerja terhadap prestasi kerja. Ketiga, terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Terakhir, terdapat pengaruh secara bersama-sama kemampuan kerja, minat kerja, dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Oleh karena itu, temuan tersebut menunjukkan bahwa SMP di Kabupaten Lebak perlu mempertimbangkan variabel kemampuan kerja, minat kerja, dan kepuasan kerja Kepala Sekolah dalam merencanakan dan mengembangkan sumber daya manusia di SMP di Kabupaten Lebak.

Kata Kunci: Kinerja Kepala Sekolah



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

PENDAHULUAN

Kepala sekolah sangat berperan penting dalam menjalankan tata kelola sekolah, terutama sebagai pemimpin sekolah, kepemimpinannya sangat dibutuhkan untuk kemajuan sekolah (Supartilah & Pardimin, 2021). Termasuk dalam meningkatkan kinerja guru sebagai stakeholder utama sekolah (Romadhon & MS, 2021). Bagitu pentingnya peran kepala sekolah sehingga kinerja kepala sekolah juga menjadi faktor penentu keberhasilan sekolah (Radhiah & Sunarto, 2022). Penelitian ini dilakukan di sekolah menengah pertama yang ada di Lebak dengan konsentrasi penelitian pada kinerja kepala sekolah di Kabupaten Lebak. Zhang et al., (2019) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut penelitian Carlos & Rodrigues (2016) kinerja dipengaruhi (1) *job knowledge* yaitu perilaku yang mencerminkan sejauh mana individu memiliki pengetahuan dan kemampuan yang relevan dengan pekerjaan mereka, (2) *organizational skill* merupakan perilaku yang mencerminkan keterampilan yang relevan dengan organisasi pekerjaan, seperti perencanaan dan pengorganisasian, pemecahan masalah, pemantauan dan pengendalian sumber daya untuk memenuhi target waktu penyelesaian pekerjaan, (3) *efficiency* yaitu perilaku yang mencerminkan sejauh mana individu secara efisien melakukan tugas-tugas yang penting bagi pekerjaan mereka. (4) *persistent effort* merujuk pada ketekunan atau kegigihan untuk mencapai tujuan, (5) *cooperation* yaitu efektivitas dalam bekerja dengan orang lain atau kemampuan bekerja dalam tim, eksekusi tugas ekstra dan membantu orang lain, (6) *organizational*

consciousness yaitu mencerminkan kepatuhan dan disiplin pribadi, sejauh mana individu menahan diri dari perilaku kinerja negatif, seperti absensi berlebihan dan pelanggaran aturan dan prosedur kerja. (7) *interpersonal and relational skills* merupakan keterampilan komunikasi/negosiasi lisan dan tulisan, resolusi konflik, mempengaruhi orang lain dalam jejaring sosial. Sedangkan menurut (Colquitt et al., 2019), dalam model penelitiannya kinerja dapat dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi atau minat dan kepuasan kerja.

Dari hasil observasi data kepala sekolah menengah pertama di Lebak Banten teridentifikasi bahwa, lebih dari 23% kepala sekolah terlihat kurang terampil mengatur perencanaan kerja dan pengorganisasian tugas, sehingga beban dan target kerja tidak tercapai, komunikasi terhadap siswa dan orang tua murid kurang optimal, komunikasi dengan rekan kerja menghadapi kendala, sehingga atasan memutasikan ke bagian yang lain. Sekitar 27 % kepala sekolah mengeluh karena beban kerja yang tinggi dengan target yang ketat, sedangkan alokasi anggaran untuk kegiatan cukup minim jika dibandingkan dengan tanggung jawab dan risiko pekerjaan. Ada beberapa kepala sekolah secara administrasi masih lemah, pelaporan kegiatan masih terkendala dengan aplikasi yang semakin canggih. Tupoksi kegiatan dan tugas tumpang tindih karena masing- masing kepala sekolah harus saling membantu dengan rekan guru. Masih ada beberapa kepala sekolah melupakan tugas pokoknya, karena terkendala dengan anggaran dan ada sekitar 15 % kepala sekolah kurang berminat dengan penugasan yang diberikan. Dari berbagai persoalan tersebut dapat dilihat bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja sesuai dengan berbagai persoalan yang ada di sekolah menengah pertama diantaranya adalah kemampuan kerja, minat kerja dan kepuasan kerja.

Menurut Kundu & Gahlawat, (2018) kemampuan kerja adalah kompetensi diri dalam konteks kerja, seorang karyawan yang memiliki kompetensi diri baik, maka dia mampu melakukan sesuatu tugas yang menjadi wewenang serta tanggung jawab yang dipercayakan oleh pimpinan. Dari hasil obeservasi awal terlihat bahwa kepala sekolah terlihat kurang terampil mengatur perencanaan kerja dan pengorganisasian tugas, sehingga beban dan target kerja tidak tercapai, komunikasi terhadap siswa dan orang tua murid kurang optimal, komunikasi dengan rekan kerja menghadapi kendala. Temuan ini selaras dengan temuan penelitian Pak et al., (2019) yang menemukan bahwa kemampuan kerja mempengaruhi kinerja. Variabel yang lain yang mempengaruhi kinerja adalah minat kerja. Diskiene et al., (2019) mendefinisikan minat kerja sebagai kehendak, keinginan dan kesukaan untuk berkerja. Minat kerja adalah sesuatu yang pribadi dan berhubungan dengan sikap untuk melakukan pekerjaan (Han & Sears, 2020). Dari hasil obeservasi awal terlihat bahwa kepala sekolah kurang berminat dengan penugasan yang diberikan. Temuan ini selaras dengan temuan penelitian Diskiene et al., (2019) yang menemukan bahwa minat mempengaruhi kinerja. Selanjutnya variabel yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah kondisi emosional seseorang yang memiliki pandangan terhadap keadaan yang bersifat menyenangkan ataupun sebaliknya pada situasi kerja (Saban et al., 2020). Dari hasil observasi awal terlihat bahwa kepala sekolah mengeluh karena beban kerja yang tinggi dengan target yang ketat, sedangkan alokasi anggaran untuk kegiatan cukup minim, jika dibandingkan dengan tanggung jawab dan risiko pekerjaan. Temuan ini selaras dengan temuan penelitian Valaei & Rezaei.,(2016) yang menemukan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat dikemukakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah. Minat kerja berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja kepala sekolah. Kemampuan kerja, minat kerja, dan kepuasan kerja secara bersama – sama berpangengaruh terhadap kinerja kepala sekolah. Tujuan penelitian ini adalah: Menganalisa dan menguji pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja kepala sekolah. Untuk menganalisa dan menguji pengaruh minat kerja terhadap kinerja

kepala sekolah. Untuk menganalisa dan menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja kepala sekolah. Untuk menganalisa dan menguji pengaruh kemampuan kerja, minat kerja dan kepuasan kerja secara bersama – sama terhadap kinerja kepala sekolah.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif survei dengan pendekatan kuantitatif asosiatif. Sampel penelitian diambil adalah kepala sekolah menengah pertama di Kabupaten Lebak yang berjumlah 225 data tahun 2022 dengan menggunakan teknik provisive sampel diperoleh 53 sampel. pengambilan data menggunakan kuesioner dan teknik analisis data dengan korelasi dan regresi .

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Sebelum menguji hipotetis ada prasyarat uji data dilakukan, pertama uji normalitas data dengan menggunakan uji Kolmogorov – Smirnov test, hasilnya semua variabel normal, yaitu variabel kemampuan kerja 0,182, vaiabel minat kerja 0,812, vaiabel kepuasan kerja 0,222 sedangkan variabel kinerja 0,077 semua variabel diatas $\alpha = 0,05$. Kemudian untuk uji selanjutnya adalah uji linieritas data. Untuk uji linieritas data ditemukan semua data linier. kemudian setelah semua data memenuhi dilakukan uji hipotesis sebagai berikut:

Kemampuan Kerja (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Hasil perhitungan menunjukkan nilai Sig. untuk pengaruh X_1 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5,715 > t$ tabel $(0.05,53) 2.007$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_1 terhadap Y . Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa Kemampuan kerja (X_1) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja (Y). Artinya, perbaikan Kemampuan kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja kepala sekolah menengah pertama. Hasil penelitian empirik menemukan bahwa Kemampuan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja kepala sekolah di Lebak, temuan ini diperkuat dengan bukti bahwa keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung kepada keberhasilannya dalam menunjukkan kemampuan kerja yang baik. Ogbeibu et al., (2020) menemukan hubungan positif antara ability dengan kinerja pegawai yang didasarkan pada kemampuan bawaan diperkuat dari pengembangan melalui pelatihan, kondisi ini menunjang efektivitas pencapaian organisasi terutama pemimpin yang berusaha keras membangun penghargaan yang sesuai kepada karyawan yang memiliki kemampuan aktif mendukung sepenuhnya pada pemenuhan kemajuan kinerja organisasi. Kemudian Dust et al., (2018) menemukan pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini menggambarkan bahwa pemberdayaan psikologis mekanisme motivasi komprehensif yang menghubungkan keterampilan dengan kesuksesan dalam peran karyawan saat ini dan potensi kesuksesan masa depan berkinerja tinggi. Penelitian Shafique et al., (2020) menunjukkan bahwa ability memiliki hubungan positif dengan kinerja pekerja, sikap keselamatan dan kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut, maka terbukti bahwa kemampuan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja.

Pengaruh Minat Kerja Terhadap Kinerja

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai Sig. untuk pengaruh X_2 terhadap Y adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $5.167 > t$ tabel $(0.05,53) 2.007$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X_2 terhadap Y . Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa Minat Kerja (X_2) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja (Y). Artinya, peningkatan Minat Kerja akan mengakibatkan peningkatan Kinerja kepala sekolah menengah pertama. Hasil penelitian empirik menemukan bahwa minat kerja berpengaruh

positif terhadap kinerja kepala sekolah di Lebak, temuan ini diperkuat Studi tentang minat kerja sangat banyak yang mengungkapkan bahwa minat kerja berpengaruh terhadap kinerja. Menurut McShane & Glinow (2018, p. 32) kinerja individu dipengaruhi oleh motivation, ability, role perceptions dan situational factor. Motivasi mengandung dimensi minat dalam ketertarikan seseorang terhadap keinginan dan harapan berekspresi (Diskiene et al., 2019). Pekerjaan yang secara efisien dan akurat melibatkan penyelesaian pekerjaan yang ditugaskan pada seseorang atau menyelesaikan pekerjaan di atas standar kualitas, kuantitas dan indikator efektivitas lainnya yang diharapkan (Han & Sears, 2020). Menurut Tien, (2011) minat merupakan rasa lebih suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas tanpa ada yang mempengaruhi. Pada lingkungan organisasi perusahaan minat menjadi kekuatan (Diskiene et al., 2019), minat perlu diarahkan agar mendapatkan hasil kinerja karyawan yang optimal (Han & Sears, 2020). Minat kerja adalah sesuatu yang baru pada bidang penelitian perilaku dan praktik sumberdaya manusia tetapi pengaruhnya signifikan terhadap kinerja karyawan (Ingerick & Rumsey, 2014). Penelitian Earl et al., (2019) yang membahas tentang minat kerja yang sesuai untuk jalur karir dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai telah menemukan pengaruh yang positif dan signifikan ditemukan diantara variabel predictor terutama variabel minat kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hal tersebut, maka terbukti minat kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian minat kerja mempunyai implikasi terhadap kinerja, semakin baik minat kerja maka semakin baik kinerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai Sig. untuk pengaruh X3 terhadap Y adalah sebesar $0,760 > 0,05$ dan nilai t hitung $6.704 > t$ tabel $(0.05,53)$ 2.007, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X3 terhadap Y. Temuan ini dapat diinterpretasikan bahwa Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja (Y). Artinya, peningkatan Kepuasan Kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja kepala sekolah menengah pertama. Hasil penelitian empirik menemukan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Kepala sekolah di Lebak, temuan ini diperkuat Studi tentang Kepuasan Kerja telah dilakukan sejak lama dan jumlahnya cukup banyak, dikaitkan dengan tingkat produktivitas maupun Kinerja karyawan. Kepuasan Kerja salah satu ukuran dari kualitas kehidupan dalam organisasi semakin baik Kepuasan Kerja seseorang, maka semakin baik Kinerja seseorang, C. L. Yang & Hwang, (2014) menemukan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja yang signifikan, yang didorong oleh nilai-nilai kepribadian sebagai potensi sumber dari dalam diri pegawai pada persepsinya terhadap kepuasan kerja yang dirasakan, hal itu didasari oleh 5 ciri kepribadian yang mendasar atau yang dikenal the big five personality traits, seperti: Agreeableness atau keramahan, merupakan kecenderungan untuk bersikap kooperatif, mampu beradaptasi, membantu orang lain, kemudian Conscientiousness atau hati nurani, merupakan gambaran pribadi yang berkemauan keras dan bertekad bulat, yang dimanifestasikan dalam bentuk pekerja keras yang gigih, bertanggung jawab, hati-hati, terencana dan terorganisir. Kemudian *Neuroticism*, *Neuroticism* adalah dimensi kepribadian normal yang menunjukkan kecenderungan umum untuk mengalami dampak negatif seperti ketakutan, kesedihan, rasa malu, kemarahan, rasa bersalah dan jijik. Kemudian *Extraversion*, merupakan orang yang banyak bicara, suka bergaul, bergairah, tegas, berani dan dominan. Dan *Openness to experience*, merupakan kecenderungan untuk menjadi imajinatif, berpikiran luas, ingin tahu, kreatif dan inovatif serta senang mempelajari cara-cara baru dan menerima ide-ide orang orang lain. Kelima dasar itu membuat pegawai mampu bertahan dalam kurun waktu yang lama pada sebuah organisasi karena kepentingannya dapat terpenuhi di dalam organisasi,

sehingga perasaan puas menjadi ukuran bagi pribadinya dalam menjalankan kinerjanya dengan baik.

Bandura & Lyons, (2014) telah mengaitkan kepuasan kerja dengan kinerja, dimana temuannya mengungkap bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja secara langsung dan signifikan, hal ini dapat diinterpretasikan bahwa kuantitas dan kualitas kerja mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, karena pengakuan yang dibuktikan dengan hasil kerja dapat menunjang secara keseluruhan terhadap tujuan organisasi melalui proses penilaian dari pimpinan, semakin baik pimpinan menilai hasil kerja maka semakin puas pegawai melakukan pekerjaannya. Kesungguhan bekerja akan terdorong dengan kepuasan yang dirasakan, dengan pengakuan yang jelas, seperti pujian, reward, promosi jabatan diperuntukkan bagi pegawai yang berprestasi, hal ini dapat menjadi pacuan yang tinggi karena pegawai akan menorehkan semangat setinggi-tingginya dalam mencapai prestasi kerja yang diperlukan dalam organisasi. Dengan demikian terbukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan semakin baik kepuasan kerja maka semakin baik kinerja kepala sekolah.

Pengaruh Kemampuan Kerja, Minat Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Hasil perhitungan melalui uji F dengan mengacu hasil output didapat Fhitung sebesar 21,199 lebih besar dari Ftabel sebesar 4.03. Hal ini berarti secara simultan Kemampuan kerja (X1) Minat Kerja (X2) dan Kepuasan Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, (Y). Besarnya nilai R Square adalah sebesar 0,565 hal ini menunjukkan bahwa secara simultan pengaruh X1, X2 dan X3 terhadap Y adalah sebesar 56,5 % sementara sisanya 43,50 % merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hasil penelitian empirik menemukan bahwa kemampuan kerja, minat kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja kepala sekolah, temuan ini diperkuat Ogbeibu et al., (2020) menemukan hubungan positif antara ability dengan kinerja Dust et al., (2018) menemukan pengaruh kemampuan kerja, minat kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja mempunyai irisan, sedangkan Shafique et al., (2020) menunjukkan bahwa ability memiliki hubungan positif dengan kinerja pekerja demikian keuasan kerja. Menurut McShane & Glinow (2018, p. 32) kinerja individu dipengaruhi oleh motivation, ability, role perceptions dan situational factor. Motivasi mengandung dimensi minat dalam ketertarikan seseorang terhadap keinginan dan harapan berekspresi (Diskiene et al., 2019) demikian (Han & Sears, 2020) berpendapat bahwa minat kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Tien, (2011) minat merupakan rasa lebih suka dan rasa ketertarikan pada suatu hal atau aktivitas tanpa ada yang mempengaruhi kinerja . Pada lingkungan organisasi perusahaan, demikian yang diungkapkan oleh (Diskiene et al., 2019) dan (Ingerick & Rumsey, 2014). Penelitian Earl et al., (2019) dan penelitian C. L. Yang & Hwang, (2014) serta penelitian Bandura & Lyons, (2014) telah mengaitkan kepuasan kerja dengan kinerja, dimana temuannya mengungkap bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja secara langsung dan signifikan, selanjutnya menurut mereka bahwa kemampuan kerja, minat kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Implikasinya adalah jika kemampuan kerja meningkat, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja. Upaya peningkatan kemampuan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut : Memberikan peningkatan pengetahuan kepada kepala sekolah melalui pelatihan, penugasan, mutasi jabatan dan diberikan keterampilan, baik yang bersifat khusus, maupun umum, keterampilan juga tidak hanya pada bidang tupoksinya saja melainkan juga pada keterampilan yang sifatnya umum. Penelitian ini menunjukkan bahwa minat kerja

berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Implikasinya adalah jika minat kerja meningkat, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja. Upaya peningkatan minat kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut: Kepala sekolah didorong agar bersemangat dalam berkerja, diberikan motivasi, dengan memberikan penghargaan dan kesempatan kepada mereka, tingkat kepuasan berkerja kepala sekolah harus selalu dijaga. Kepala sekolah diberikan kebebasan dalam berkerja sepanjang sesuai dengan tupoksinya, kebebasan untuk berkreasi dan inovasi untuk meningkatkan kinerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja. Implikasinya adalah jika kepuasan kerja meningkat, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja. Upaya peningkatan kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut: Kepala sekolah diberikan suasana kerja yang membuat mereka senang dalam berkerja, perintah dan tanggungjawab diberikan sesuai dengan minat dan bakat kepala sekolah sehingga berkerja lebih menyenangkan dan menimbulkan peningkatan kepuasan kerja. Kepala sekolah didorong untuk berkerja baik. Diberikan petunjuk kerja, kemudian petunjuk kerja didiskusikan dan diberikan cara - cara dalam penyelesaian pekerjaan. Kepala sekolah didorong untuk memenuhi tuntutan kerja, sehingga kepuasan kerja mereka tetap meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bandura, R. P., & Lyons, P. R. (2014). The art and science of job satisfaction: Much of it comes down to decent management practice. In *Human Resource Management International Digest* (Vol. 22, Issue 7). <https://doi.org/10.1108/HRMID-10-2014-0141>
- Carlos, V. S., & Rodrigues, R. G. (2016). Development and Validation of a Self-Reported Measure of Job Performance. *Social Indicators Research*. <https://doi.org/10.1007/s11205-015-0883-z>
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (6th ed.). McGraw-Hill Education. <https://doi.org/10.1002/pdh.22>
- Diskiene, D., Pauliene, R., & Ramanauskaite, D. (2019). Relationships between leadership competencies and employees' motivation, initiative and interest to work. *Montenegrin Journal of Economics*, 15(1). <https://doi.org/10.14254/1800-5845/2019.15-1.9>
- Dust, S. B., Resick, C. J., Margolis, J. A., Mawritz, M. B., & Greenbaum, R. L. (2018). Ethical leadership and employee success: Examining the roles of psychological empowerment and emotional exhaustion. *Leadership Quarterly*, 29(5). <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.02.002>
- Earl, J., Iskandar, F., & Elizondo, F. (2019). Take a Job, Any Job: Exploring the Importance of Matched Interests to Career Paths and Work Satisfaction. *Journal of Employment Counseling*, 56(1). <https://doi.org/10.1002/joec.12101>
- Han, Y., & Sears, G. J. (2020). The Influence of Holland's Vocational Interests on Work-Family Conflict: An Exploratory Analysis. *Journal of Employment Counseling*, 57(2). <https://doi.org/10.1002/joec.12138>
- Ingerick, M., & Rumsey, M. G. (2014). Taking the measure of work interests: Past, present, and future. *Military Psychology*, 26(3). <https://doi.org/10.1037/mil0000045>
- Kundu, S. C., & Gahlawat, N. (2018). Ability-motivation-opportunity enhancing human resource practices and firm performance: Evidence from India. *Journal of Management and Organization*, 24(5). <https://doi.org/10.1017/jmo.2016.22>
- McShane, S. L., & Glinow, M. A. Von. (2018). *Organizational Behavior Emerging Knowledge. Global Reality* (8th ed.). McGraw-Hill Education.

- Ogbeibu, S., Senadjki, A., & Gaskin, J. (2020). Organisational cultures and the evoked effects of leader ability on employee creativity. *American Journal of Business*, 35(3/4). <https://doi.org/10.1108/ajb-09-2019-0068>
- Radhiah, R., & Sunarto, S. (2022). Pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah, Peran Komite Kompetensi Guru Terhadap Keberhasilan Manajemen Berbasis Sekolah SMK DI Kecamatan Karangmojo. *Media Manajemen Pendidikan*, 4(2). <https://doi.org/10.30738/mmp.v4i2.8794>
- Romadhon, M., & MS, Z. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(2). <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i2.711>
- Saban, D., Basalamah, S., Gani, A., & Rahman, Z. (2020). Impact Of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture On Job Satisfaction And Employee Performance: The Case Of Four Star Hotels. *European Journal of Business and Management Research*. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.1.181>
- Shafique, I., Kalyar, M. N., & Rani, T. (2020). Examining the impact of ethical leadership on safety and task performance: a safety-critical context. *Leadership and Organization Development Journal*, 41(7). <https://doi.org/10.1108/LODJ-07-2019-0335>
- Supartilah, S., & Pardimin, P. (2021). Peran Kepala Sekolah di Era Revolusi Industri 4.0 Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Media Manajemen Pendidikan*, 4(1). <https://doi.org/10.30738/mmp.v4i1.9892>
- Tien, H. L. S. (2011). An exploration of adult career interests and work values in Taiwan. *Asia Pacific Education Review*, 12(4). <https://doi.org/10.1007/s12564-011-9157-x>
- Yang, C. L., & Hwang, M. (2014). Personality traits and simultaneous reciprocal influences between job performance and job satisfaction. *Chinese Management Studies*, 8(1), 6–26. <https://doi.org/10.1108/CMS-09-2011-0079>
- Zhang, J., Bal, P. M., Akhtar, M. N., Long, L., Zhang, Y., & Ma, Z. (2019). High-performance work system and employee performance: the mediating roles of social exchange and thriving and the moderating effect of employee proactive personality. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, 57(3). <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12199>