



Pengaruh Self Esteem dan Social Support terhadap Subjective Well Being dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (*Studi pada Guru Honorer SD Negeri di Kecamatan Klirong*)

Parmin

Universitas Putra Bangsa, Indonesia

E-mail: par_kbm@yahoo.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-03-27 Revised: 2023-05-22 Published: 2023-06-07 Keywords: <i>Self Esteem;</i> <i>Social Support;</i> <i>Job Satisfaction;</i> <i>Subjective Well Being.</i>	<p>This study aims to determine the effect of self-esteem and social support on subjective well being with job satisfaction as an intervening variable for honorary teachers in Klirong District, Kebumen Regency. The population in this study were all honorary elementary school teachers in Klirong District. The sampling technique was based on the slovin formula and the results obtained were 60 honorary teachers. Data collection techniques by distributing questionnaires. The analysis used is validity test, reliability test, classic assumption test, hypothesis test, Sobel test, and path analysis. The data processing tool used is SPSS for Windows version 25.0. The results of this study indicate that: (1) Self-esteem has a significant effect on honorary teacher job satisfaction, (2) Social support has a positive and significant effect on honorary teacher job satisfaction (3) Self-esteem has a significant effect on honorary teacher subjective well-being (4) Social support has a significant effect on the subjective well being of honorary teachers (5) Job satisfaction is a variable that has a positive and significant influence on the subjective well being of honorary teachers (6) Job satisfaction is able to intervene between self-esteem variables and subjective well being (7) Job satisfaction is able to intervening between social support variables with subjective well being.</p>
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-03-27 Direvisi: 2023-05-22 Dipublikasi: 2023-06-07 Kata kunci: <i>Self Esteem;</i> <i>Social Support;</i> <i>Kepuasan Kerja;</i> <i>Subjective Well Being.</i>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh self esteem dan social support terhadap subjective well being dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening pada guru honorer di Kecamatan Klirong, Kabupaten Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru honorer SDN di Kecamatan Klirong. Teknik pengambilan sampel berdasarkan rumus slovin dan diperoleh hasil responden sebanyak 60 guru honorer. Teknik pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner. Analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, uji sobel, dan analisis jalur. Alat bantu pengolahan data yang digunakan adalah SPSS for Windows versi 25.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Self esteem berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru honorer, (2) Social support mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru honorer (3) Self esteem berpengaruh signifikan terhadap subjective well being guru honorer (4) Social support berpengaruh signifikan terhadap subjective well being guru honorer (5) Kepuasan kerja merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap subjective well being guru honorer (6) Kepuasan kerja mampu mengintervening antara variable self esteem dengan subjective well being (7) Kepuasan kerja mampu mengintervening antara variable social support dengan subjective well being.</p>

I. PENDAHULUAN

Guru honorer merupakan guru yang memiliki hak untuk memperoleh honorium, baik perbulan maupun pertriwulan, mendapatkan perlindungan hukum dan cuti berdasarkan peraturan pemerintah yang tertuang dalam undang-undang ketenagakerjaan (Mulyasa, 2016). Dalam status kepegawaian, profesi guru dibagi dua, (1) guru tetap dan, (2) guru tidak tetap (Guru bantu). Perbedaan antara guru tetap dan guru honorer tidak berhenti pada status kepegawaianya, tetapi juga pada faktor upah minimumnya.

Padahal, jika ditinjau dari sisi pekerjaan antara guru tetap dan guru honorer memiliki pekerjaan yang sama. Adanya perbedaan tersebut tentu menimbulkan permasalahan bagi guru honorer.

Mulyasa (2013), mengemukakan bahwa tenaga pendidik honorer atau yang lebih sering disebut guru honorer adalah guru yang diangkat secara resmi oleh pejabat yang berwenang untuk mengatasi kekurangan tenaga pendidik, namun belum berstatus sebagai pegawai negeri sipil. Darmaningtyas (2015), menjelaskan bahwa guru honorer di sekolah negeri memiliki per-

masalah yang cukup kompleks. Honor yang didapat guru honorer di Sekolah Dasar Negeri rata-rata dibawah Rp500.000,- per bulan. Selain itu, guru honorer juga inferior diantara orang dan juga guru yang sudah berstatus PNS. Pemberhentian tanpa pesangon juga dapat terjadi karena nasib guru honorer tergantung pada kebijaksanaan kepala sekolah. Rendahnya perhatian pemerintah terhadap kesejahteraan para guru honor di sekolah dasar negeri memang sangat memprihatinkan. Padahal, tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan oleh guru honor tidak berbeda dari guru PNS. Mereka melaksanakan tugas yang sama yaitu mengajar dan mendidik murid agar menjadi anak yang cerdas. Namun, tanggung jawab yang besar untuk mencerdaskan anak didik ini tidak sebanding dengan kompensasi yang didapatkan. Hal ini akan membuat guru honorer di sekolah dasar negeri beresiko kurang sejahtera baik secara material maupun psikologis.

Kesejahteraan psikologis penting dimiliki oleh guru agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Sesuai dengan hasil riset yang dilakukan oleh Keyes & Magyar Moe (Husna, 2012) bahwa kesejahteraan merupakan sarana untuk hidup lebih sehat dan produktif. Aspek-aspek kesejahteraan dapat berkontribusi untuk kualitas hidup khususnya yang berkaitan dengan produktivitas kerja, kesehatan fisik maupun mental. Jiwa yang bahagia akan menjadikan seseorang akan fokus dengan apa yang mereka kerjakan. Begitu pun guru mereka dituntut fokus dengan tugas mereka sebagai guru yaitu mengajar. Jika seorang guru tidak memiliki kesejahteraan maka dikhawatirkan proses belajar-mengajar akan terganggu sehingga anak didik tidak bisa mendapatkan ilmu. Padahal ilmu di dalam sekolah penting agar generasi bangsa bisa menjadi penerus yang berguna nantinya.

Kesejahteraan subjektif terkait dengan beberapa hal. (Diener et al., 2003) mendeskripsikan multi-item dari kesejahteraan subjektif yaitu adanya kepuasan hidup, perasaan senang dan perasaan tidak senang dan juga melibatkan *self esteem* atau harga diri. (Diener & Diener, 1996) mengemukakan bahwa harga diri berperan penting pada diri seseorang. Bahkan masyarakat dalam negara yang menganut paham individualistik menjadikan harga diri sebagai penentu dari kepuasan hidup. Dengan memiliki harga diri yang tinggi membuat individu dapat mengembangkan dirinya sehingga dapat merasakan kepuasan hidup. Seseorang yang merasakan kepuasan hidup maka akan tercipta kesejah-

teraan yang menimbulkan afek atau perasaan positif dan mengurangi afek atau perasaan negatif.

Selain harga diri, kesejahteraan subjektif berhubungan juga dengan kepuasan kerja. Wright dan Bonnet (Ariati, 2010) mengungkapkan bahwa kebahagiaan dalam bekerja diperoleh saat seseorang merasa puas dengan hasil pekerjaannya. Sedangkan menurut (Diener, 2000) bisa dikatakan kebahagiaan yang didapat ditempat kerja bisa dikaitkan dengan apakah seseorang merasa puas dengan pekerjaan yang dialaminya. Penelitian terdahulu menunjukkan terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif. Judge dan Locke (Russell, 2008) menemukan hubungan saling mempengaruhi antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan subjektif pada perawat. Hal ini dikarenakan kesejahteraan yang dirasakan oleh individu akan mempengaruhi dalam mengumpulkan dan mengambil kembali informasi tentang pekerjaan yang sedang dijalani. Individu yang bahagia akan menyimpan, mengevaluasi, dan merecall informasi dengan cara yang berbeda dibanding dengan individu yang tidak bahagia. Di sisi lain, kepuasan kerja juga mempengaruhi tingkat kesejahteraan seseorang karena pekerjaan adalah sesuatu yang sangat penting dalam kehidupan seseorang dan individu akan menghabiskan sebagian besar waktu di tempat kerja tersebut.

Sebagaimana yang disampaikan oleh Seligman (dalam Luthans, 2006), dalam praktik, SWB lebih ilmiah untuk mengartikan istilah kebahagiaan. Setiap individu memiliki tingkat *subjective well-being* yang berbeda-beda demikian pula dengan seorang guru honorer. *Subjective well-being* penting bagi guru honorer karena ketika memiliki *subjective well-being* yang tinggi, mereka akan tetap bekerja produktif dan juga lebih menikmati kehidupan serta pekerjaan mereka.

II. METODE PENELITIAN

1. Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah *self esteem*, *social support*, sebagai variabel bebas, serta kepuasan kerja dan juga *subjective well being* sebagai variabel terikatnya. Subyek dan populasi penelitian ini adalah Guru Honorer di Kecamatan Klirong berjumlah 150 orang.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Metode pengambilan sampel yang dilakukan pada penelitian ini adalah metode *probability sampling*. Dalam hal ini sampel

penelitiannya adalah guru honorer di kec. klirong yang berjumlah 60 orang.

3. Alat Analisis Data

Teknik analisis data meliputi uji kualitas data (uji validitas & reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, & uji normalitas), uji hipotesis (uji parsial t), koefisien determinasi, analisis korelasi, dan analisis jalur menggunakan SPSS 22.00.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Suatu instrument dikatakan valid, apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Cara yang digunakan adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pernyataan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus *Pearson Correlation*. Syarat minimum untuk dianggap valid adalah nilai r hitung > dari nilai r tabel. maka diperoleh r tabel = 0,2287 dari 60 responden. Hasil Uji validitas seluruh variabel *self esteem*, *social support*, *kepuasan kerja* dan *subjective well being* dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Kritis	Keterangan
<i>self esteem</i>	0,801	0,60	Reliabel
<i>social support</i>	0,678	0,60	Reliabel
<i>kepuasan kerja</i>	0,736	0,60	Reliabel
<i>subjective well being</i>	0,681	0,60	Reliabel

Dapat diketahui bahwa pernyataan yang digunakan dalam semua variabel dinyatakan reliabel (handal). Hal tersebut dapat dilihat pada *cronbach's alpha* yang nilainya > 0,60.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 2. Uji Multikolinieritas Struktural I

No	Variabel Bebas	Collinierity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	<i>self esteem</i>	.637	1.570
2	<i>social support</i>	.637	1.570

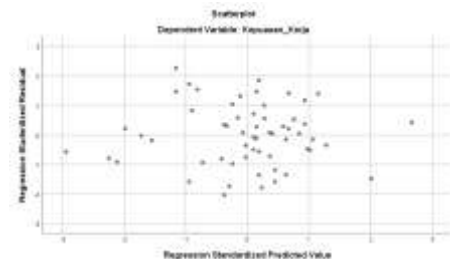
Tabel 3. Uji Multikolinieritas Struktural II

No	Variabel Bebas	Collinierity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	<i>self esteem</i>	.519	1.927
2	<i>social support</i>	.576	1.736
3	<i>kepuasan kerja</i>	.550	1.818

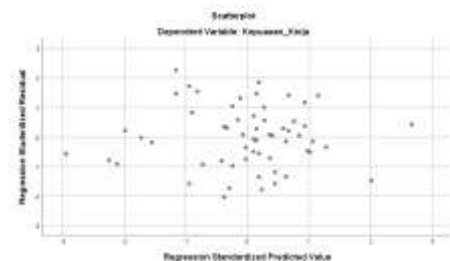
Berdasarkan Tabel 2 dan Tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* di atas 0,10 dan VIF dibawah angka 10 sehingga model regresi tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual di satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas Persamaan Struktural I

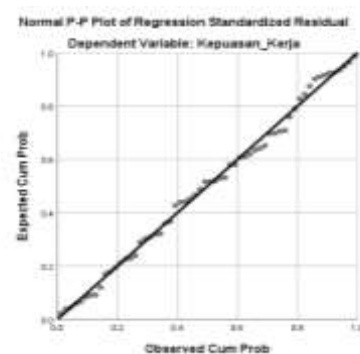


Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas Persamaan Struktural II

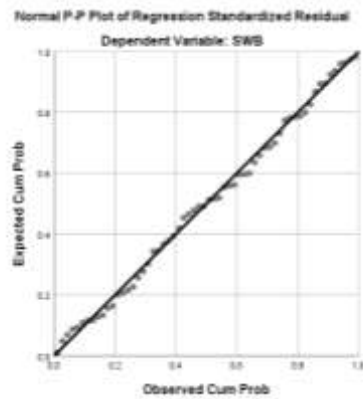
Berdasarkan gambar di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (melebar, menyempit), tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

4. Uji Normalitas

Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal plot



Gambar 3. Uji Normalitas Persamaan Struktural I



Gambar 4. Uji Normalitas Persamaan Struktural II

Berdasarkan pada gambar diatas (*Normal P.P Plot OF Standardized Residual*) diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi penelitian.

5. Uji t (Parsial)

Uji parsial digunakan untuk menguji, signifikansi secara parsial pengaruh variabel bebas terhadap variabel mediasi dan variabel terikat.

Tabel 4. Uji t Persamaan Struktural I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9.116	3.745		2.434	.018
selfesteem	.394	.110	.443	3.602	.001
social support	.294	.120	.303	2.458	.017

a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel di atas dapat terlihat bahwa:

- Variabel *self esteem* mempunyai nilai t hitung $3,602 > t$ tabel 1,993 dengan tingkat signifikansi $0,001 < \alpha = 0,05$, yang berarti bahwa *self esteem* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- Variabel *social support* mempunyai nilai t hitung $2,458 > t$ tabel 1,993 dengan tingkat signifikansi $0,017 > \alpha = 0,05$, yang berarti bahwa *social support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 5. Uji t Persamaan Struktural II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.420	3.254		4.431	.000
selfesteem	.342	.100	.302	3.405	.001
social support	.503	.104	.407	4.836	.000
Kepuasan Kerja	.402	.110	.316	3.668	.001

a. Dependent Variabel: SWB

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel di atas dapat terlihat bahwa

- Variabel *self esteem* mempunyai nilai t hitung $3,405 > t$ tabel 1,993 dengan tingkat signifikansi $0,001 < \alpha = 0,05$, yang berarti bahwa *self esteem* berpengaruh secara signifikan terhadap Subjective Well Being.
- Variabel *social support* mempunyai nilai t hitung $4,836 > t$ tabel 1,993 dengan tingkat signifikansi $0,000 < \alpha = 0,05$, yang berarti bahwa *social support* berpengaruh secara signifikan terhadap Subjective Well Being.
- Variabel Kepuasan Kerja mempunyai nilai t hitung $3,668 > t$ tabel 1,993 dengan tingkat signifikansi $0,001 < \alpha = 0,05$, yang berarti bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Subjective Well Being.

6. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi Persamaan Struktural I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	.450	.431	2.545

a. Predictors: (Constant), Social_Support, Self_Esteem

b. Dependen Variabel: Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel diatas nilai *Adjusted R square* sebesar 0.431 artinya kontribusi variabel *self esteem* dan *social support* terhadap kepuasan kerja pada pegawai guru honorer di kecamatan klirong adalah 43,1%, sedangkan sisanya $(100-43,1) = 56,9\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi Persamaan Struktural II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	.771	.759	2.105

c. Predictors: (Constant), Social_Support, Self_Esteem
a. Dependen Variabel: *Subjektive Well Being*

Berdasarkan tabel diatas nilai *Adjusted R square* sebesar 0,759 artinya kontribusi variabel *Self Esteem*, *Social Support*, dan Kepuasan Kerja terhadap *Subjective Well Being* adalah 75,9%, sedangkan sisanya $(100 - 75,9) = 24,1\%$ dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

7. Analisis Korelasi

Tabel 8. Analisis Korelasi

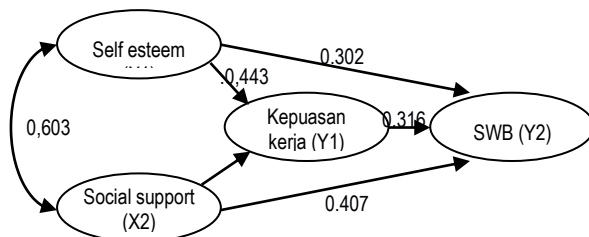
		Self_ Esteem	Social_ Support	Kepuasan _Kerja
Self_ Esteem	Pearson	1	.603**	.626**
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	60	60	60
Social_ Support	Pearson	.603**	1	.570**
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	60	60	60
Kepuasan _Kerja	Pearson	.626**	.570**	1
	Correlation			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	60	60	60

**Correlations is significant as the 0,01 (2-tailed).

Diperoleh angka korelasi antar variabel self esteem dengan social support sebesar 0,603 artinya korelasi antar variabel adalah kuat, angka korelasi antar variabel social support dengan kepuasan kerja sebesar 0,570 artinya korelasi antar variabel adalah kuat.

8. Diagram Analisis Jalur

Diagram jalur digunakan untuk membantu konseptualisasi masalah atau menguji hipotesis yang kompleks dan juga untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat.



Gambar 5. Diagram Jalur

Berdasarkan gambar diagram analisis jalur di atas dapat dijelaskan bahwa variabel *self esteem* berpengaruh sebesar 0,443 terhadap variabel kepuasan kerja, variabel *social support* berpengaruh sebesar 0,303 terhadap variabel kepuasan kerja, variabel *self esteem*

berpengaruh sebesar 0,302 terhadap variabel *subjective well being*, variabel *social support* berpengaruh sebesar 0,407 terhadap *subjective well being*, variabel kepuasan kerja berpengaruh sebesar 0,316 terhadap *subjective well being*.

9. Implikasi Manajerial

a) Pengaruh *Self Esteem* terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh *self esteem* terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 3.602 $> t_{tabel}$ sebesar 2,001 dengan tingkat signifikansi sebesar $0.001 < 0,05$ hal ini menjelaskan bahwa *self esteem* mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis H1 diterima. Artinya bahwa *self esteem* yang kuat dapat meningkatkan kepuasan kerja guru honorer di Kecamatan Klirong.

b) Pengaruh Social Support terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis dan pembahasan terbukti bahwa hipotesis *social support* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karena nilai t_{hitung} sebesar 2.458 $> t_{tabel}$ sebesar 2,001 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,017 < 0,05$ maka hipotesis H2 diterima. Artinya *social support* berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa *social support* yang dirasakan oleh guru honorer mampu memberikan peningkatan kepuasan kerja.

c) Pengaruh *Self Esteem* terhadap Subjektive Well Being

Berdasarkan analisis dan pembahasan terbukti bahwa hipotesis *self esteem* berpengaruh terhadap *subjective well being* karena nilai t_{hitung} sebesar 3.405 $> t_{tabel}$ sebesar 2,001 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ maka hipotesis H3 diterima. Artinya *self esteem* berpengaruh signifikan terhadap *subjective well being*. Hal ini menjelaskan bahwa *self esteem* yang dimiliki oleh guru honorer juga dapat memberikan terhadap peningkatan *subjective well being*.

d) Pengaruh Social Support terhadap Subjektive Well Being

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas terbukti bahwa hipotesis *social support* berpengaruh positif dan signifikan

terhadap *subjective well being* karena nilai t_{hitung} sebesar 4.836 > t_{tabel} sebesar 2,001 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 maka hipotesis H4 diterima. Artinya *social support* yang di rasakan oleh guru mampu meningkatkan *subjective well being* guru honorer di Kecamatan Klirong.

e) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Subjektive Well Being

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas terbukti bahwa hipotesis kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *subjective well being*, karena nilai t_{hitung} sebesar 3.668 > t_{tabel} sebesar 2,001 dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05 maka hipotesis H5 diterima. Artinya kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *subjective well being*. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik kepuasan kerja akan semakin meningkatkan *subjective well being* guru honorer di Kecamatan Klirong.

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah:

1. *Self esteem* merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru honorer di Kecamatan Klirong.
2. *Social support* merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru honorer di Kecamatan Klirong.
3. *Self esteem* berpengaruh signifikan terhadap *subjective well being* guru honorer di Kecamatan Klirong.
4. *Social support* merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap *subjective well being* guru honorer di Kecamatan Klirong.
5. Kepuasan kerja merupakan variabel yang mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *subjective well being* guru honorer di Kecamatan Klirong

B. Saran

Adapun beberapa saran yang dikemukakan oleh peneliti yaitu sebagai berikut :

1. Bagi pihak sekolah sebaiknya perlu memberikan pemahaman kepada guru honorer tentang meningkatkan *self-esteem* yang sehat, dengan cara menghargai diri sendiri, sangat penting untuk dilakukan untuk lebih

menjadi lebih percaya diri sebagai guru honorer dalam menjalani karir sebagai guru. Guru yang memiliki *self-esteem* yang baik juga meningkatkan kualitas hubungan sesama rekan guru dan kepada siswa hal ini dapat membuat guru dapat lebih mengekspresikan perannya sebagai pendidik.

2. Perlunya ditingkatkan *social support* hal ini karena dukungan sosial mempunyai pengaruh yang kuat dalam keberlangsungan hidup dan karir seseorang. Dalam hal ini guru honorer dapat memperoleh dukungan *social* yang baik dari lingkungan seperti; rekan kerja, keluarga, sahabat, atau lingkungan sekitar.
3. Perlu adanya peningkatan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti pekerjaan yang bermakna, peningkatan kesejahteraan pada guru honorer, memiliki atasan yang mendukung penuh terhadap profesi sebagai seorang guru.
4. Perlunya memperhatikan factor-faktor dalam subjektif *well being* yang meliputi peningkatan harga diri yang positif, kendali diri, ekstrasvesi, optimis, membangun relasi *social* yang positif dan meningkatkan arti tujuan hidup yang bermakna sebagai profesi yang mulia sebagai seorang guru.
5. Bagi penelitian selanjutnya, sebaiknya mengambil variabel lain di luar penelitian ini.

DAFTAR RUJUKAN

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Jakarta: PT. Ghalia Indonesia.
- Ahmad Janan Asifudin, 2004, Etos Kerja Islami, Muhammadiyah University Press, Surakarta. Akbar, Toriqul Hajjil. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islam Terhadap Komitmen Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Surabaya. Surabaya: Unair.
- Ghozali, Imam. 2009. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T Hani. (2001). Manajemen Personalialia dan Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Indica, I Wayan Marsalia. 2013. Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan

- Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan.
- Mangkunegara Anwar P, (2000). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. (2008). Sistem Akuntansi. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins SP, dan Judge. (2008). Perilaku Organisasi. Buku 2, Jakarta: Salemba Empat. Hal 256.
- Robbins, SP, & Timothy A Judge. (2009). Organizational Behavior, Thirteenth Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Robbins, SP. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P. (2003). Perilaku organisasi. Jakarta: PT. Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Sarwono, Jonatha. 2005. Teori dan Praktik Riset Pemasaran dengan SPSS. Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Siagaian, D dan Sugiarto. 2006. Metode Statistika. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Sinamo, Jansen. 2005. Delapan Etos Kerja Profesional; Navigator Anda Menuju Sukses. Bogor: Grafika Mardi Yuana
- Subiyanto, Ibnu. 2000. Metode Penelitian Manajemen dan Akutansi, Edisi 3. Yogyakarta: AMP YKPN
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, Edy. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana
- Suyadi Prawirosentono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan". Yogyakarta: BPFE.
- Wibowo, 2007. Sistem Manajemen Kerja, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- . 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro