




Research Article

Faktor Psikologis yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru: Studi Kasus di Pesantren Persatuan Islam 40 Sarongge

Anisa Siti Hodijah¹, Mulyawan Safwandy Nugraha²

1. UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia
E-mail: anisashica@gmail.com 
2. UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia
E-mail: mulyawan@uinsgd.ac.id



Copyright © 2025 by Authors, Published by AL-AFKAR: Journal For Islamic Studies. This is an open access article under the CC BY License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>).

Received : September 25, 2025
Accepted : November 12, 2025

Revised : October 27, 2025
Available online : December 26, 2025

How to Cite: Anisa Siti Hodijah and Mulyawan Safwandy Nugraha (2025) "Psychological Factors Influencing Teacher Job Satisfaction: A Case Study at Persatuan Islam 40 Sarongge Islamic Boarding School", *al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, 8(4), pp. 2277–2286. doi: 10.31943/afkarjournal.v8i4.1892.

Psychological Factors Influencing Teacher Job Satisfaction: A Case Study at Persatuan Islam 40 Sarongge Islamic Boarding School

Abstract. This study aims to explore the influence of psychological factors on teachers' job satisfaction at Pesantren Persatuan Islam 40 Sarongge. The background of this study focuses on the importance of teachers' roles in education and how their psychological conditions can affect job satisfaction. This research identifies the challenges teachers face, including a lack of motivation and support in the work environment, as well as the impact of technological changes on the teaching methods they use. The

method used was a quantitative approach with data collection through a survey involving teachers in the pesantren. The data obtained were analyzed using statistical techniques to determine the relationship between psychological factors and job satisfaction. The results showed that there was a significant influence of psychological factors, such as intrinsic motivation and environmental support, on teachers' job satisfaction. Teachers who are highly motivated and feel supported tend to be more satisfied with their jobs. The findings emphasize the importance of creating a supportive work environment to increase teacher job satisfaction in educational institutions.

Keywords: Psychological Factors, Job Satisfaction.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh faktor psikologis terhadap kepuasan kerja guru di Pesantren Persatuan Islam 40 Sarongge. Latar belakang penelitian ini berfokus pada pentingnya peran guru dalam pendidikan dan bagaimana kondisi psikologis mereka dapat memengaruhi kepuasan kerja. Penelitian ini mengidentifikasi tantangan yang dihadapi guru, termasuk kurangnya motivasi dan dukungan di lingkungan kerja, serta dampak perubahan teknologi terhadap metode pengajaran yang mereka gunakan. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui survei yang melibatkan guru di pesantren tersebut. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik statistik untuk menentukan hubungan antara faktor psikologis dan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan faktor psikologis, seperti motivasi intrinsik dan dukungan lingkungan, terhadap kepuasan kerja guru. Guru yang memiliki motivasi tinggi dan merasa didukung cenderung lebih puas dengan pekerjaannya. Temuan ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kepuasan kerja guru di lembaga pendidikan.

Kata Kunci : Faktor Psikologis, Kepuasan Kerja.

PENDAHULUAN

Dalam konteks pendidikan, guru memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan mendukung perkembangan siswa. Namun, kinerja dan kepuasan kerja guru sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis, termasuk motivasi, persepsi diri, sikap, dan kepribadian. Memahami faktor-faktor ini sangat penting untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan kesejahteraan guru¹.

Psikologi organisasi mempelajari perilaku manusia di tempat kerja dan bagaimana berbagai faktor psikologis mempengaruhi dinamika kelompok serta efektivitas individu². Dalam konteks pendidikan, teori Dua Faktor oleh Herzberg (1959) menjelaskan bahwa terdapat dua jenis faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja: faktor motivasional yang mendorong individu untuk berprestasi dan faktor hygiene yang berkaitan dengan kondisi kerja³. Penelitian menunjukkan bahwa guru

¹ Moch dan Uswatun Hasanah Hafid, "Persepsi Lingkungan Kerja Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja," *Persepsi Lingkungan Kerja* 1, no. 2 (2016): 269–90, <https://doaj.org/article/00688a2fdoe048bc80d45b489a8a8875>.

² A Rusdiana, *Psikologi Organisasi* (Bandung: UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2023).

³ Fitrah Tul Ummi et al., "Aspek-Aspek Psikologis Yang Berpengaruh Terhadap" 7 (2018): 100–108.

yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih berkomitmen terhadap pekerjaan mereka dan mampu menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik.

Persepsi juga memainkan peran penting dalam menentukan bagaimana guru melihat diri mereka sendiri dan profesinya. Teori Self-Efficacy oleh Bandura (1977) menunjukkan bahwa keyakinan individu terhadap kemampuan mereka mempengaruhi kinerja mereka. Ketika guru memiliki persepsi positif tentang diri mereka sendiri, mereka lebih cenderung untuk mengambil inisiatif dan berinovasi dalam pengajaran⁴. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kepercayaan diri guru dapat berdampak positif pada kinerja dan kepuasan kerja mereka.

Sikap guru terhadap pekerjaan dan lingkungan sekolah juga sangat mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut Fishbein dan Ajzen (1975), sikap terdiri dari keyakinan dan evaluasi individu terhadap konsekuensi dari suatu perilaku. Sikap positif terhadap pekerjaan dapat meningkatkan kepuasan kerja, sementara sikap negatif dapat menyebabkan ketidakpuasan⁵. Oleh karena itu, penting untuk mengeksplorasi sikap guru terhadap pekerjaan mereka untuk memahami pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

Kepribadian guru merupakan faktor psikologis lain yang relevan dalam konteks ini. Teori Lima Besar Kepribadian (Big Five) oleh Costa dan McCrae (1992) menunjukkan bahwa karakteristik kepribadian seperti keterbukaan dan ketekunan dapat mempengaruhi interaksi guru dengan siswa dan rekan kerja⁶. Guru yang memiliki tingkat keterbukaan tinggi cenderung lebih inovatif dalam metode pengajaran, sedangkan ketekunan membantu mereka merencanakan pelajaran dengan baik⁷.

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa bagaimana guru memandang lingkungan kerja mereka dan dukungan yang mereka terima dari manajemen sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja mereka. Dalam konteks pesantren, di mana nilai-nilai tradisional sering kali menjadi landasan, penting untuk memahami bagaimana pandangan ini dapat dipengaruhi oleh pendekatan pengajaran yang baru⁸. Sebuah studi menemukan bahwa sikap positif guru terhadap pekerjaan mereka sering kali berkaitan erat dengan peningkatan kinerja dan kepuasan kerja,

⁴ Afifuddin Abha, Mohammad Yahya Arief, and Haris Setyobudi, "Influence of Knowledge Sharing, Work Environment and Motivation on Teacher Performance Mediated by Job Satisfaction SMK Teacher in Malang City," *Journal Journal of Tourism Economics and Policy* 1, no. 2 (2021): 69–86.

⁵ Barin Barlian and Luthfi Maolani, "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Implikasinya Terhadap Kinerja," *Jurnal Ekonomi Perjuangan* 4, no. 1 (2022): 32–48, <https://doi.org/10.36423/jumper.v4i1.958>.

⁶ Afiah Mukhtar and Asmawiyah, "Iklim Organisasi Dan Kinerja Karyawan," *SEIKO : Journal of Management & Business* 2, no. 2 (2019): 245–55, <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/658>.

⁷ Nuryati Nuryati and Darsinah Darsinah, "Implementasi Teori Perkembangan Kognitif Jean Piaget Dalam Pembelajaran Matematika Di Sekolah Dasar," *Jurnal Papeda: Jurnal Publikasi Pendidikan Dasar* 3, no. 2 (2021): 153–62, <https://doi.org/10.36232/jurnalpendidikandasar.v3i2.1186>.

⁸ Faisal Mubarak, "Faktor Dan Indikator Mutu Pendidikan Islam," *Management of Education* 1, no. 1 (2014): 10–18.

sehingga menyoroti pentingnya menciptakan lingkungan yang mendukung dan memberdayakan para pendidik⁹.

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh faktor-faktor psikologis terhadap kepuasan kerja guru di Pesantren Persatuan Islam 40 Sarongge. Dengan memahami bagaimana motivasi, persepsi, sikap, dan kepribadian mempengaruhi kepuasan kerja, diharapkan dapat ditemukan strategi yang efektif untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih baik bagi para guru. Penelitian ini juga diharapkan memberikan kontribusi pada literatur psikologi organisasi dengan menambah pemahaman tentang bagaimana faktor-faktor psikologis berperan dalam konteks pendidikan. Oleh karena itu, judul artikel ini yaitu: “Faktor Psikologis yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru: Studi Kasus di Pesantren Persatuan Islam 40 Sarongge”.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor-faktor Psikologis yang Teridentifikasi

1. Uji Validitas

Item	Indikator	rhitung	>/<	rtabel	Keterangan	Keputusan
1	Motivasi	0,860	>	0,361	Valid	Digunakan
2		0,796	>	0,361	Valid	
3		0,368	>	0,361	Valid	
4	Persepsi	0,908	>	0,361	Valid	Digunakan
5		0,890	>	0,361	Valid	
6		0,665	>	0,361	Valid	
7	Sikap	0,793	>	0,361	Valid	Digunakan
8		0,850	>	0,361	Valid	
9		0,702	>	0,361	Valid	
10	Kepribadian	0,720	>	0,361	Valid	Digunakan
11		0,790	>	0,361	Valid	
12		0,563	>	0,361	Valid	

Berdasarkan table di atas, diketahui bahwa seluruh butir pernyataan pada variable X yaitu factor psikologis yang berindikator motivasi, persepsi, sikap, dan kepribadian dinyatakan valid, karena nilai r hitung > r tabel (0,361), sehingga seluruh pernyataan pada variable X dapat digunakan untuk mencari factor psikologis.

2. Uji Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	12

⁹ Fatmawati, Supardi, and Atang Suryana, “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan,” *Formosa Journal of Social Sciences (FJSS)* 1, no. 2 (2022): 199–220, <https://doi.org/10.55927/fjss.vii2.561>.

Hasil dari perhitungan pada tabel di atas diketahui bahwa total pernyataan yang dipakai pada variabel Faktor Psikologis (X) dinyatakan reliabel, sebab hasil uji menunjukkan bahwa nilai alphanya yaitu $0,927 > r$ tabel $0,361$. Jadi pernyataan untuk variabel X dinyatakan reliabel.

3. Uji Realitas

Item	Indikator	Jawaban					N	Skor	Mean	Ket
		SS	S	N	TS	STS				
		(5/5)	(4/5)	(3/5)	(2/5)	(1/5)				
X1	Motivasi	16	12	1	0	1	30	132	4,40	Sangat Tinggi
X2		14	15	0	1	0		132	4,40	Sangat Tinggi
X3		20	7	3	0	0		137	4,57	Sangat Tinggi
X4	Persepsi	9	14	4	2	1		118	3,93	Tinggi
X5		10	14	4	1	1		121	4,03	Sangat Tinggi
X6		11	14	3	1	1		123	4,10	Sangat Tinggi
X7	Sikap	27	1	1	0	1		143	4,77	Sangat Tinggi
X8		18	10	1	0	1		134	4,47	Sangat Tinggi
X9		8	15	4	2	1		117	3,90	Tinggi
X10	Kepribadian	8	14	6	2	0		118	3,93	Tinggi
X11		9	14	5	2	0		120	4,00	Tinggi
X12		6	19	3	1	1		118	3,93	Tinggi
Total								1513	4,20	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai rata-rata indikator variable factor psikologis sebesar 4,20. Nilai tersebut termasuk dalam kategori “Sangat Tinggi” karena berada dalam rentang 4,20-5,00. Nilai tersebut didapatkan dari 12 pernyataan yang terdapat dalam indikator variable factor psikologis. Maka dapat dikatakan bahwa respon tenaga pendidik terhadap indikator variabel factor psikologis (X) dapat dikategorikan “Sangat Tinggi”.

Kepuasan Kerja Guru

1. Uji Validitas

Item	Indikator	rhitung	>/<	rtabel	Keterangan	Keputusan
1	Upah	0,736	>	0,361	Valid	Digunakan
2		0,612	>	0,361	Valid	
3		0,736	>	0,361	Valid	
4	Pekerjaan	0,612	>	0,361	Valid	Digunakan
5		0,652	>	0,361	Valid	
6		0,660	>	0,361	Valid	
7	Kesempatan	0,654	>	0,361	Valid	Digunakan
8		0,723	>	0,361	Valid	
9		0,774	>	0,361	Valid	
10	Promosi	0,852	>	0,361	Valid	Digunakan
11		0,544	>	0,361	Valid	
12		0,733	>	0,361	Valid	
13	Penyelia	0,837	>	0,361	Valid	Digunakan
14		0,869	>	0,361	Valid	
15		0,826	>	0,361	Valid	
16	Rekan Kerja	0,508	>	0,361	Valid	Digunakan
17		0,815	>	0,361	Valid	
18		0,793	>	0,361	Valid	

Berdasarkan table di atas, diketahui bahwa seluruh butir pernyataan pada variable Y yaitu kepuasan kerja tenaga pendidik yang berindikator upah, pekerjaan, kesempatan, promosi, penyelia, rekan kerja dinyatakan valid, karena nilai r hitung > r tabel (0,361), sehingga seluruh pernyataan pada variable Y dapat digunakan untuk mencari kepuasan tenaga pendidik.

2. Uji Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.937	18

Hasil dari perhitungan pada tabel di atas diketahui bahwa total pernyataan yang dipakai pada variabel Kepuasan Kerja (Y) dinyatakan reliabel, sebab hasil uji menunjukkan bahwa nilai alphanya yaitu 0,937 > r tabel 0,361. Jadi pernyataan untuk variabel Y dinyatakan reliabel.

3. Uji Realitas

Item	Indikator	Jawaban					N	Skor	Mean	Ket
		SS (5/5)	S (4/5)	N (3/5)	TS (2/5)	STS (1/5)				
Y1	Upah	3	11	10	4	2	30	99	3,30	Cukup
Y2		4	11	7	7	1		100	3,33	Cukup
Y3		3	12	8	5	2		99	3,30	Cukup
Y4	Pekerjaan	18	9	1	1	1		132	4,40	Sangat Tinggi
Y5		17	10	1	2	0		132	4,40	Sangat Tinggi
Y6		18	10	0	1	1		133	4,43	Sangat Tinggi
Y7	Kesempatan	8	13	6	2	1		115	3,83	Tinggi
Y8		9	15	4	1	1		120	4,00	Tinggi
Y9		9	14	6	1	0		121	4,03	Tinggi
Y10	Promosi	4	9	13	4	0		103	3,43	Tinggi
Y11		7	10	8	5	0		109	3,63	Tinggi
Y12		8	12	9	1	0		117	3,90	Tinggi
Y13	Penyelia	8	13	8	1	0		118	3,93	Tinggi
Y14		7	16	6	1	0		119	3,97	Tinggi
Y15		5	15	5	4	1		109	3,63	Tinggi
Y16	Rekan Kerja	8	16	4	2	0		120	4,00	Tinggi
Y17		10	14	3	3	0		121	4,03	Tinggi
Y18		11	16	1	2	0		126	4,20	Sangat Tinggi
Total								2093	3,88	Tinggi

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai rata-rata indikator variable kepuasan kerja sebesar 3,88. Nilai tersebut termasuk dalam kategori “Tinggi” karena berada dalam rentang 3,40-4,19. Nilai tersebut didapatkan dari 18 pernyataan yang terdapat dalam indikator variable kinerja. Maka dapat dikatakan bahwa respon tenaga pendidik terhadap indikator variabel kepuasan kerja (Y) dapat dikategorikan “Tinggi”.

Pengaruh Faktor Psikologis terhadap Kepuasan Kerja Guru

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.38852174
Most Differences	Extreme Absolute	.095
	Positive	.095
	Negative	-.084
Test Statistic		.095

Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}
------------------------	---------------------

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan tabel di atas, hasil dari uji normalitas Kolmogorov Smirnov yang dihitung menggunakan SPSS 16 memperoleh hasil sebesar 0,200 yang berarti variabel X yaitu Faktor Psikologis dan Variabel Y yaitu Kepuasan Kerja Tenaga Pendidik berdistribusi normal, karena memiliki nilai signifikansi $0,200 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja *Faktor Psikologis	Between Groups	3161.450	14	225.818	4.111	.005
	Linearity	2801.784	1	2801.784	51.009	.000
	Deviation from Linearity	359.666	13	27.667	.504	.889
	Within Groups	823.917	15	54.928		
	Total	3985.367	29			

Berdasarkan tabel di atas, hasil dari uji linearitas yang dihitung menggunakan SPSS 16 memperoleh hasil 0,889 yang berarti memiliki hubungan linear antara variabel X yaitu factor psikologis dan variabel Y yaitu kepuasan tenaga pendidik, karena memiliki nilai signifikansi $0,889 > 0,05$.

3. Uji Korelasi

Correlations

		Kepuasan Kerja	Faktor Psikologis
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	1	.838**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
Faktor Psikologis	Pearson Correlation	.838**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji korelasi, terbukti bahwa pengaruh factor psikologis terhadap kinerja terdapat korelasi atau hubungan dengan nilai yang diperoleh

yaitu $0,000 < 0,05$. Berikutnya berdasarkan hasil di atas diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,838. Maka dari itu korelasinya berada pada tingkat sangat kuat, karena terdapat pada kategori 0,810-1,00 yang artinya factor psikologis dengan kepuasan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat.

Jenis hubungan variabel factor psikologis dengan kepuasan kerja berdasarkan data di atas mengarah pada sifat positif dikarenakan angka person correlation sebesar 0,838 yang mana tidak memiliki tanda (-) diangka tersebut maka hubungan kedua variabel adalah searah dan memiliki arti semakin tinggi factor psikologis maka semakin tinggi pula kepuasan kerja tenaga pendidik

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor psikologis memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di Pesantren Persis 40 Sarongge. Berikut adalah analisis detil dari setiap faktor psikologis yang diamati:

1. Motivasi. Kebebasan dalam mengajar dan kepuasan pribadi dalam melaksanakan tugas mengajar berkontribusi kuat pada kepuasan kerja guru. Guru yang memiliki motivasi intrinsik lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka karena mereka mendapatkan kebanggaan dan kepuasan dari proses mengajar sendiri
2. Persepsi. Guru yang memiliki persepsi positif terhadap lingkungan kerja mereka—termasuk fasilitas, pola administrasi, dan budaya organisasi—lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka. Persepsi negatif dapat mengarah pada frustrasi dan kekecewaan
3. Sikap. Sikap guru juga mempengaruhi kinerja mereka. Sikap positif seperti optimisme dan toleransi dapat meningkatkan kinerja guru. Studi oleh Pratiwi menunjukkan bahwa sikap positif berkontribusi pada peningkatan kinerja guru karena meningkatkan kemampuan adaptasi dan resiliensi¹⁰
4. Kepribadian. Guru yang ekstrovert biasanya lebih nyaman berinteraksi dengan siswa dan rekan kerja, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sementara itu, guru dengan tingkat neurotisisme tinggi mungkin lebih rentan terhadap stres dan kurang puas dengan pekerjaan mereka

KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa faktor psikologis seperti motivasi intrinsik, dukungan lingkungan kerja, persepsi terhadap lingkungan kerja, dan kepribadian memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru di Pesantren Persatuan Islam 40 Sarongge. Oleh karena itu, strategi peningkatan kepuasan kerja harus difokuskan pada pengembangan motivasi internal, meningkatkan dukungan lingkungan kerja, serta mempromosikan persepsi positif dan adaptabilitas individual.

¹⁰ Wahyu Kusuma Pratiwi and Dwiarko Nugrohoseno, "Pengaruh Kepribadian Terhadap Kerjasama Tim Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Personality Influence on Teamwork and Its Impact on Employee Performance)," *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)* 7, no. 1 (2018): 63.

DAFTAR PUSTAKA

- Abha, Afifuddin, Mohammad Yahya Arief, and Haris Setyobudi. "Influence of Knowledge Sharing, Work Environment and Motivation on Teacher Performance Mediated by Job Satisfaction SMK Teacher in Malang City." *Journal of Tourism Economics and Policy* 1, no. 2 (2021): 69–86.
- Barlian, Barin, and Luthfi Maolani. "Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Implikasinya Terhadap Kinerja." *Jurnal Ekonomi Perjuangan* 4, no. 1 (2022): 32–48. <https://doi.org/10.36423/jumper.v4i1.958>.
- Fatmawati, Supardi, and Atang Suryana. "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pendidikan." *Formosa Journal of Social Sciences (FJSS)* 1, no. 2 (2022): 199–220. <https://doi.org/10.55927/fjss.vii2.561>.
- Hafid, Moch dan Uswatun Hasanah. "Persepsi Lingkungan Kerja Psikologis Terhadap Kepuasan Kerja." *Persepsi Lingkungan Kerja* 1, no. 2 (2016): 269–90. <https://doaj.org/article/00688azfdoe048bc8od45b489a8a8875>.
- Mubarak, Faisal. "Faktor Dan Indikator Mutu Pendidikan Islam." *Management of Education* 1, no. 1 (2014): 10–18.
- Mukhtar, Afiah, and Asmawiyah. "Iklim Organisasi Dan Kinerja Karyawan." *SEIKO : Journal of Management & Business* 2, no. 2 (2019): 245–55. <https://journal.steamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/658>.
- Nuryati, Nuryati, and Darsinah Darsinah. "Implementasi Teori Perkembangan Kognitif Jean Piaget Dalam Pembelajaran Matematika Di Sekolah Dasar." *Jurnal Papeda: Jurnal Publikasi Pendidikan Dasar* 3, no. 2 (2021): 153–62. <https://doi.org/10.36232/jurnalpendidikdasar.v3i2.1186>.
- Pratiwi, Wahyu Kusuma, and Dwiarko Nugrohoseno. "Pengaruh Kepribadian Terhadap Kerjasama Tim Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Personality Influence on Teamwork and Its Impact on Employee Performance)." *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)* 7, no. 1 (2018): 63.
- Rusdiana, A. Psikologi Organisasi. Bandung: UIN Sunan Gunung Djati Bandung, 2023.
- Ummi, Fitrah Tul, Dewi Rustiana, Fakultas Pendidikan Psikologi, Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Pendidikan Psikologi, and Universitas Negeri Jakarta. "Aspek-Aspek Psikologis Yang Berpengaruh Terhadap" 7 (2018): 100–108.