



## **Pengaruh Narsisme dan Beban Kerja terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif dengan Kepemimpinan Autentik sebagai Moderasi pada Guru PNS DIY**

**Hendra Yuandana<sup>1\*</sup>, Yuni Siswanti<sup>1</sup>, Purbudi Wahyuni<sup>1</sup>**

<sup>1</sup>*Universitas Pembangunan Nasional Veteran Yogyakarta, Indonesia*

\*Corresponding Email: [hendra.yuandana@outlook.com](mailto:hendra.yuandana@outlook.com)

### **Abstract**

*This study analyzes the influence of narcissism and workload on counterproductive work behavior in civil servant teachers in the Special Region of Yogyakarta (DIY), with authentic leadership as a moderating variable. Teachers strategically support national education goals, including planning, teaching, evaluating, and mentoring students. However, high workload and narcissistic tendencies have the potential to trigger counterproductive work behavior, which can interfere with the effectiveness of education. This study used an exploratory survey approach with a purposive sampling technique, involving 83 respondents determined based on the Slovin formula. Data were analyzed using descriptive methods and Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS). The results showed that narcissism had a significant positive effect on counterproductive work behavior, while workload did not show a significant effect. Authentic leadership was shown to moderate the relationship between narcissism and counterproductive work behavior negatively but did not moderate the relationship between workload and the behavior. These findings emphasize the importance of the role of authentic leadership in reducing the negative impact of narcissism on teacher work behavior. This research contributes to the literature on counterproductive work behaviors and has practical implications for workload management and authentic leadership development in the education sector.*

**Keywords:** *Workload, teachers, authentic leadership, narcissism, counterproductive work behavior.*

### **Abstrak**

Penelitian ini menganalisis pengaruh narsisme dan beban kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada guru PNS di Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY), dengan kepemimpinan autentik sebagai variabel moderasi. Guru secara strategis mendukung tujuan pendidikan nasional, termasuk merencanakan, mengajar, mengevaluasi, dan membimbing siswa. Namun, beban kerja yang tinggi dan kecenderungan narsistik berpotensi memicu perilaku kerja kontraproduktif, yang dapat mengganggu efektivitas pendidikan. Penelitian ini menggunakan pendekatan survei eksploratif dengan teknik purposive sampling, melibatkan 83 responden yang ditentukan berdasarkan rumus Slovin. Data dianalisis menggunakan metode deskriptif dan Structural Equation Modeling-Partial Least Square (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa narsisme berpengaruh positif signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif, sedangkan beban kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Kepemimpinan autentik terbukti memoderasi hubungan antara narsisme dan perilaku kerja kontraproduktif secara negatif tetapi tidak memoderasi hubungan antara beban kerja dan perilaku tersebut. Temuan ini menekankan pentingnya peran kepemimpinan autentik dalam mengurangi dampak negatif narsisme pada perilaku kerja guru. Penelitian ini berkontribusi pada literatur tentang perilaku kerja yang kontraproduktif dan memiliki implikasi praktis untuk manajemen beban kerja dan pengembangan kepemimpinan autentik di sektor pendidikan.

**Kata Kunci:** *Beban kerja, guru, kepemimpinan autentik, narsisme, perilaku kerja kontraproduktif.*

## 1. Pendahuluan

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional menegaskan bahwa tujuan pendidikan adalah mencerdaskan kehidupan bangsa sekaligus membentuk karakter peserta didik yang beriman, berakhlak mulia, dan bertanggung jawab. Guru, sebagai aktor utama dalam pendidikan, memiliki tanggung jawab strategis untuk tidak hanya mentransfer pengetahuan, tetapi juga membentuk karakter siswa. Guru PNS, dengan status kepegawaian yang lebih stabil dan akses terhadap tunjangan serta pengembangan profesional, diharapkan dapat memberikan kontribusi optimal terhadap pencapaian tujuan pendidikan nasional (Mifsud, 2024). Namun, dalam praktiknya, berbagai tantangan seperti beban kerja tinggi dan kompleksitas tanggung jawab sering kali memengaruhi efektivitas mereka.

Beban kerja yang berlebihan dapat memicu stres dan perilaku kerja kontraproduktif. Perilaku kerja kontraproduktif mencakup tindakan yang menghambat produktivitas organisasi, seperti absen tanpa izin, sabotase, atau ketidakpatuhan terhadap prosedur (Sa'adah et al., 2018). Studi menunjukkan bahwa stres kerja dan narsisme dapat meningkatkan risiko perilaku negatif ini, terutama di sektor pendidikan, di mana tuntutan kinerja sangat tinggi (Nugraheni & Wahyuni, 2017; Pasaribu et al., 2024). Selain itu, guru PNS di DIY menghadapi dinamika yang kompleks, termasuk ketidakmerataan pembagian tugas dan tekanan administratif, yang dapat memengaruhi kemampuan mereka untuk menjalankan peran secara efektif (Mutia Nur Putri et al., 2023).

Dalam konteks ini, kepemimpinan autentik menjadi relevan sebagai upaya mitigasi (Alkaabi & Wong, 2019). Kepemimpinan autentik, yang mengedepankan transparansi, integritas, dan empati (Zaid & N.R, 2024), telah terbukti mampu mengurangi perilaku kerja kontraproduktif (Sukma et al., 2020). Namun, penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa implementasi kepemimpinan autentik di sektor pendidikan, khususnya di lingkungan PNS, masih menghadapi kendala seperti rendahnya kesadaran diri pemimpin dan kurangnya pengambilan keputusan berbasis moral (Garrigan et al., 2018). Oleh karena itu, studi ini mencoba mengeksplorasi peran moderasi kepemimpinan autentik terhadap hubungan antara narsisme, beban kerja, dan perilaku kontraproduktif pada guru PNS.

Penelitian ini penting karena memberikan kontribusi terhadap pengelolaan sumber daya manusia di sektor pendidikan, khususnya dalam mengurangi perilaku kerja kontraproduktif yang dapat mengganggu mutu pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh narsisme dan beban kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada guru PNS di DIY, dengan fokus pada peran kepemimpinan autentik sebagai variabel moderasi. Hasil penelitian diharapkan memberikan wawasan baru bagi pemerintah daerah dan pengelola pendidikan

dalam merancang kebijakan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja dan disiplin PNS-Guru.

## 2. Metode

Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori dengan pendekatan survei yang bertujuan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh narsisme dan beban kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif dengan kepemimpinan autentik sebagai variabel moderasi. Objek penelitian ini adalah PNS Guru di lingkup Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, dengan kriteria khusus yaitu PNS Guru yang menjabat pada jenjang fungsional ahli pertama dan ahli muda (Golongan III).

Ukuran sampel dihitung menggunakan rumus Slovin dengan populasi sebanyak 475 pegawai dan tingkat presisi 10%, menghasilkan jumlah sampel sebesar 83 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang dirancang berdasarkan indikator setiap variabel: narsisme (X1), beban kerja (X2), kepemimpinan autentik (Z), dan perilaku kerja kontraproduktif (Y). Pengumpulan data dilakukan secara langsung dengan menyebarkan kuesioner. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan perangkat lunak SmartPLS versi 3.2.9. Analisis ini digunakan untuk menguji hubungan langsung maupun moderasi antara variabel penelitian, yang ditampilkan dalam model konseptual (Sekaran & Bougie, 2016).

Metode ini dipilih karena cocok untuk menguji model penelitian dengan banyak indikator dan hubungan moderasi. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi signifikan terhadap pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam mengatasi perilaku kerja kontraproduktif di sektor pendidikan.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1 Karakteristik Responden

Responden pada penelitian ini terdiri dari 52 orang laki-laki, dan 31 orang perempuan, yang mana 31 orang berusia 24-33 tahun, 18 orang berusia 34-43 tahun, 20 orang berusia 44-53 tahun, dan 14 orang berusia 54-63 tahun. Sebanyak 72 orang memiliki pendidikan terakhir S1/D4, dan sebanyak 11 orang memiliki pendidikan S2. Sebanyak 48 orang berada pada jabatan fungsional jenjang Ahli Pertama, dan 35 orang lainnya berada pada jabatan fungsional jenjang Ahli Muda. Sebanyak 8 orang memiliki masa kerja 1-10 tahun, 24 orang dengan masa kerja 11-20 tahun, 20 orang dengan masa kerja 21-30 tahun, dan 1 orang dengan masa kerja 31-40 tahun. Hasil karakteristik responden penelitian ditampilkan pada Tabel 1.

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

<b>Karakteristik</b>		<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase</b>
Jenis Kelamin	Laki-Laki	52	63%
	Perempuan	31	37%
	Jumlah	83	100%
Usia	24 - 33	31	37%
	34 - 43	18	22%
	44 - 53	20	24%
	54 - 63	14	17%
	Jumlah	83	100%
Pendidikan Terakhir	S1/D4	72	87%
	S2	11	13%
Jabatan	Jumlah	83	100%
	Fungsional Jenjang Ahli Muda	35	42%
	Fungsional Jenjang Ahli Pertama	48	58%
	Jumlah	83	100%
	Penata Muda (III/a)	4	5%
	Penata Muda Tingkat I (III/b)	32	39%
	Penata (III/c)	14	17%
Pangkat/Golongan	Penata Tingkat I (III/d)	33	40%
	Jumlah	83	100%
	1-10 tahun	38	46%
	11-20 tahun	24	29%
	21-30 tahun	20	24%
Masa Kerja	31-40 tahun	1	1%
	Jumlah	83	100%

### 3.2 Uji Instrumen (*Outer Model*)

Penelitian ini menggunakan pendekatan analisis dengan software SmartPLS versi 3.2.9 untuk mengevaluasi kualitas instrumen penelitian melalui uji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Uji validitas terdiri dari *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Average Variance Extracted (AVE)*, sementara uji reliabilitas diukur dengan *Composite Reliability*.

#### 3.2.1 *Convergent Validity*

*Convergent validity* dievaluasi berdasarkan nilai outer loadings. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh item indikator pada variabel memiliki nilai outer loadings yang signifikan, dengan AVE pada variabel Perilaku Kerja Kontraproduktif sebesar 0,406. Meskipun nilai ini berada di bawah standar umum 0,5, sesuai dengan

literatur (Hair et al., 2019), AVE sebesar 0,4 tetap dapat diterima jika *Composite Reliability* (CR) lebih dari 0,6, menunjukkan konsistensi internal yang memadai.

### 3.2.2 Discriminant Validity

Validitas diskriminan diuji menggunakan kriteria Fornell-Larcker. Pada Tabel 2, nilai akar kuadrat AVE dari setiap variabel lebih besar dibandingkan nilai korelasi antar konstruk laten dengan variabel lainnya. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap variabel memiliki validitas diskriminan yang baik.

**Tabel 2. Output Akar Kuadrat AVE dan Korelasi Antar Konstruk Laten**

	Beban Kerja (X2)	Kepemimpinan Autentik (Z)	Narsisme (X1)	Perilaku Kerja Kontraproduktif (Y)
Beban Kerja (X2)	0,807			
Kepemimpinan Autentik (Z)	0,131	0,792		
Narsisme (X1)	-0,825	-0,008	0,866	
Perilaku Kerja Kontraproduktif (Y)	-0,315	0,187	0,473	0,638

### 3.2.3 Average Variance Extracted (AVE)

Hasil pengujian AVE ditampilkan pada Tabel 3. Seluruh variabel memiliki nilai AVE lebih dari 0,5, kecuali variabel Perilaku Kerja Kontraproduktif (Y) dengan nilai AVE 0,406. Namun, nilai *composite reliability* untuk variabel ini adalah 0,908 (>0,7), sehingga tetap dianggap valid berdasarkan rekomendasi (Hair et al., 2019).

**Tabel 3. Output Uji Average Variance Extracted (AVE)**

	<i>Composite Reliability</i>	(AVE)	Keterangan
Narsisme (X1)	0,965	0,751	Valid
Beban Kerja (X2)	0,944	0,652	Valid
Kepemimpinan Autentik (Z)	0,937	0,628	Valid
Perilaku Kerja Kontraproduktif (Y)	0,908	0,406	Valid

### 3.2.4 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan melalui *composite reliability*, dengan hasil pada Tabel 4 menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai > 0,7, sehingga instrumen dapat dikatakan reliabel.

**Tabel 4. Output Uji Reliabilitas**

	<i>Composite Reliability</i>	<b>Keterangan</b>
Narsisme (X1)	0,965	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,944	Reliabel
Kepemimpinan Autentik (Z)	0,937	Reliabel
Perilaku Kerja Kontraproduktif (Y)	0,908	Reliabel

Hasil uji reliabilitas menggunakan Composite Reliability menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai di atas 0,7, dengan rincian sebagai berikut: Narsisme (0,965), Beban Kerja (0,944), Kepemimpinan Autentik (0,937), dan Perilaku Kerja Kontraproduktif (0,908). Nilai-nilai ini mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan sangat reliabel dan mampu mengukur konstruk dengan konsistensi tinggi.

### 3.3 Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian model struktural dilakukan dengan dua metode, yaitu uji hipotesis melalui path coefficient dan evaluasi kekuatan prediksi model menggunakan koefisien determinasi (*R-Square*). Analisis menggunakan metode PLS-Bootstrapping memberikan hasil sebagai berikut:

#### 3.3.1 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis berdasarkan nilai *path coefficient* ditampilkan pada Tabel 5 dibawah ini:

**Tabel 5. Path Coefficient (Mean, STDEV, T-Values, P-Values)**

	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Deviation (STDEV)</b>	<b>T Statistics ( O/STDEV )</b>	<b>P-Values</b>
Narsisme (X1) →Perilaku Kerja Kontraproduktif (Y)	0,650	0,613	0,139	4,669	<b>0,000</b>
Beban Kerja (X2)→Perilaku Kerja Kontraproduktif (Y)	0,154	0,101	0,172	0,896	<b>0,371</b>
Moderating Effect 1→Perilaku Kerja Kontraproduktif (Y)	-0,326	-0,291	0,222	1,470	<b>0,042</b>
Moderating Effect 2→Perilaku Kerja Kontraproduktif (Y)	-0,149	-0,087	0,203	0,736	<b>0,462</b>

### 3.3.1.1 Pengaruh Narsisme terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif

Hasil menunjukkan bahwa narsisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif dengan nilai koefisien 0,650 dan P-Values 0,000 ( $<0,05$ ). Artinya, semakin tinggi tingkat narsisme pada individu, semakin besar kecenderungan mereka untuk terlibat dalam perilaku kerja kontraproduktif. Hal ini relevan dengan studi sebelumnya (Fatfouta & Schwarzinger, 2024; Rizvi & Danish Ahmed Siddiqui, 2023) yang menemukan hubungan serupa. Implikasi praktisnya adalah pentingnya mengelola sifat narsistik melalui pelatihan kepemimpinan dan penguatan budaya kerja yang sehat.

### 3.3.1.2 Pengaruh Beban Kerja terhadap Perilaku Kerja Kontraproduktif

Pengaruh beban kerja terhadap perilaku kerja kontraproduktif tidak signifikan (P-Values = 0,371  $> 0,05$ ). Hal ini berbeda dengan temuan (Sunargo & Hastuti, 2019), yang menyebutkan bahwa beban kerja tinggi meningkatkan risiko perilaku kontraproduktif. Namun, adanya adaptasi strategi individu seperti manajemen waktu dan dukungan dari lingkungan kerja dapat memitigasi dampak negatif beban kerja. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan organisasi untuk menjaga keseimbangan beban kerja dan memberikan dukungan emosional kepada guru.

### 3.3.1.3 Moderasi Kepemimpinan Autentik pada Hubungan Narsisme dan Perilaku Kerja Kontraproduktif

Kepemimpinan autentik memiliki pengaruh negatif signifikan dalam memoderasi hubungan narsisme dan perilaku kerja kontraproduktif (koefisien = -0,326; P-Values = 0,042). Artinya, kepemimpinan autentik efektif dalam mengurangi dampak negatif narsisme terhadap perilaku kerja kontraproduktif. Pemimpin autentik yang transparan, etis, dan suportif mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga mengurangi dampak negatif narsisme. Pemimpin autentik yang transparan, etis, dan konsisten dalam bertindak dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan adil, sehingga meminimalkan perilaku negatif yang disebabkan oleh narsisme (Alkaabi & Wong, 2019; Al-Romeedy, 2022). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat narsisme di antara responden tergolong sedang, dengan beberapa aspek yang lebih dominan seperti memamerkan keberhasilan dan memanfaatkan orang lain. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fatfouta & Schwarzinger, 2024; Žemojtel-Piotrowska et al., 2023) yang menunjukkan bahwa narsisme berhubungan positif dengan perilaku kerja kontraproduktif, namun kepemimpinan autentik dapat membantu menguranginya.

### 3.3.1.4 Moderasi Kepemimpinan Autentik pada Hubungan Beban Kerja dan Perilaku Kerja Kontraproduktif

Hasil menunjukkan bahwa moderasi kepemimpinan autentik pada hubungan beban kerja dan perilaku kerja kontraproduktif tidak signifikan ( $P\text{-Values} = 0,462 > 0,05$ ). Namun, penerapan strategi adaptasi oleh guru, seperti pembagian tugas dan pengelolaan stres, dapat meminimalkan efek beban kerja. Dukungan tambahan dari pemimpin tetap diperlukan untuk memastikan keseimbangan antara beban kerja dan kepuasan kerja. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Sirbu et al., (2023); Sunargo & Hastuti, (2019) yang menunjukkan bahwa beban kerja tinggi dapat meningkatkan perilaku kontraproduktif, terutama dalam konteks industri yang menuntut beban kerja intensif.

### 3.3.2 Uji Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Evaluasi R-Square digunakan untuk menilai kekuatan model dalam memprediksi variabel dependen.

**Tabel 6. Output R-Square**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Perilaku Kerja Kontraproduktif (Y)	0,303	0,396	0,081	3,745	0,000

Nilai R-Square sebesar 0,303 menunjukkan bahwa variabel narsisme, beban kerja, dan kepemimpinan autentik memoderasi perilaku kerja kontraproduktif dengan kekuatan prediksi moderat. Artinya, 30,3% varians pada perilaku kerja kontraproduktif dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen ini.

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa narsisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kerja kontraproduktif pada guru PNS di lingkungan Pemerintah Daerah DIY. Hal ini mengindikasikan bahwa sifat narsistik, seperti kecenderungan untuk memamerkan kelebihan diri atau memanfaatkan orang lain, dapat meningkatkan risiko perilaku kerja kontraproduktif, seperti manipulasi atau sabotase proses kerja. Sementara itu, beban kerja tidak terbukti secara signifikan memengaruhi perilaku kontraproduktif, yang kemungkinan besar disebabkan oleh mekanisme adaptasi yang telah diterapkan oleh para guru, seperti manajemen waktu yang efektif dan dukungan dari lingkungan kerja. Selain itu, kepemimpinan autentik terbukti berperan signifikan dalam memoderasi dampak narsisme terhadap perilaku kerja kontraproduktif, tetapi tidak efektif dalam memoderasi hubungan antara beban kerja dan perilaku kontraproduktif. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan autentik, yang ditandai dengan transparansi, moralitas, dan

konsistensi, dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mengurangi dampak sifat narsistik yang negatif.

Sebagai implikasi praktis, Pemerintah Daerah DIY perlu memberikan perhatian serius terhadap pengelolaan sifat narsistik di kalangan guru melalui program pengembangan pribadi yang berfokus pada pengelolaan emosi dan peningkatan kesadaran diri. Selain itu, program pelatihan kepemimpinan autentik perlu diterapkan bagi kepala sekolah dan pengawas untuk meningkatkan efektivitas moderasi gaya kepemimpinan terhadap perilaku kontraproduktif. Meski beban kerja tidak berpengaruh langsung, penting untuk memastikan distribusi pekerjaan yang adil dan fleksibel guna meminimalkan stres. Evaluasi berkala terhadap kebijakan yang diterapkan juga diperlukan untuk memastikan efektivitasnya, di samping penelitian lanjutan yang dapat mengeksplorasi faktor-faktor lain, seperti budaya organisasi dan kebijakan pendidikan, yang mungkin memengaruhi perilaku kerja kontraproduktif di kalangan guru.

## Referensi

- Alkaabi, O., & Wong, C. (2019). Relationships among authentic leadership, manager incivility and trust in the manager. *Leadership in Health Services*, 33(1), 27-42. <https://doi.org/10.1108/LHS-06-2019-0030>
- Al-Romeedy, B. S. (2022). The Effect of Authentic Leadership on Counterproductive Work Behaviors in Egyptian and Turkish Travel Agents: Workplace Incivility as a Mediator. *African Journal of Hospitality, Tourism and Leisure.*, 11(2), 409-425.
- Fatfouta, R., & Schwarzing, D. (2024). A toxic mix: Explicit and implicit narcissism and counterproductive work behavior. *Applied Psychology*, 73(2), 863-876. <https://doi.org/10.1111/apps.12482>
- Garrigan, B., Adlam, A. L. R., & Langdon, P. E. (2018). Moral decision-making and moral development: Toward an integrative framework. *Developmental Review*, 49, 80-100. <https://doi.org/10.1016/j.dr.2018.06.001>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis (Eight)*. Hampshire, UK: Cengage Learning.
- Mifsud, D. (2024). Social Justice and Equity in Education and Schooling. In *Schooling for Social Justice, Equity and Inclusion: Problematizing Theory, Policy and Practice* (pp. 1-25). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/978-1-83549-758-620241001>
- Mutia Nur Putri, R., Kurniawan, A., Zaky Ardiansyah, M., & Setiawan, F. (2023). Analisis Kebijakan Penghentian Rekrutmen Guru PNS Tahun 2021. *JUPE : Jurnal Pendidikan Mandala*, 8(2), 520. <https://doi.org/10.58258/jupe.v8i2.5196>
- Nugraheni, H., & Wahyuni, S. (2017). Pengaruh Narsisme Dan Job Stressor Pada Perilaku Kerja Kontra Produktif Dengan Respon Emosional Negatif (Anger) Sebagai Mediator. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(2), 49.

<https://doi.org/10.20961/jbm.v16i2.4090>

- Pasaribu, S. B., Hasibuan, A. S., Pratiwi, D. A., & Salianto, S. (2024). Dampak Stress Kerja Dan Cara Mengatasinya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran (JRPP)*, 7(3), 8112–8118. <https://doi.org/10.31004/JRPP.V7I3.30176>
- Rizvi, S. U. K., & Danish Ahmed Siddiqui. (2023). Dark Triad and Counterproductive work Behavior in Pakistan: The mediatory role of Perceived Organizational Fairness complemented by Organizational Climate. *International Journal of Social Science & Entrepreneurship*, 3(2), 545–568. <https://doi.org/10.58661/ijssse.v3i2.161>
- Sa'adah, N., Yudana, I. M., & Arya, G. K. (2018). Studi Komparatif Tentang Perbedaan Kinerja Guru Pkn Dengan Non Pns (Studi pada SMP di Kota Singaraja). *Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha*, 6(2), 16–26. <https://doi.org/10.23887/JPKU.V6I2.22063>
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach, Seventh Edition*. UK: John Wiley & Sons Ltd.
- Sirbu, A.-A., Ion, A., Dorobanțu, I. E., & Oprea, B. (2023). Meaningful Work and Counterproductive Work Behaviors: A Serial Mediation. *Psihologia Resurselor Umane*, 21(1). <https://doi.org/10.24837/pru.v21i1.520>
- Sukma, A. N., Karlina, E., & Priyono, P. (2020). Pengaruh Persepsi Profesi Guru Terhadap Minat Menjadi Guru Pada Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Universitas Indraprasta Pgri. *Research and Development Journal of Education*, 1(1), 110. <https://doi.org/10.30998/rdje.v1i1.7573>
- Sunargo, S., & Hastuti, D. (2019). Mengatasi perilaku kerja kontraproduktif melalui peran integratif politik organisasional dan kecerdasan emosional pada era revolusi industri 4.0. *Jurnal Paradigma Ekonomika*, 14(2), 45–54. <https://doi.org/10.22437/paradigma.v14i2.8961>
- Zaid, & N.R, I. (2024). *Kepemimpinan dalam Organisasi*. CV. Strata Persada Academia.
- Żemojtel-Piotrowska, M. A., Piotrowski, J., Pers, P., Tomiałowicz, E., & Clinton, A. (2023). Narcissism and its relationship with counterproductive work behavior: Mediation effects of psychological entitlement and subjective well-being. *Polish Psychological Bulletin*. <https://doi.org/10.24425/119513>