

ANALISIS PENGARUH INTEGRITAS DAN KEPUASAN TERHADAP LOYALITAS GURU DI KUPANG

Franky, Franky
Post-Graduate Management, Universitas Profesor Doktor Moestopo (Beragama)
franky@dsn.moestopo.ac.id

Abstrak

Kupang merupakan kota dimana kompetensi gurunya masih rendah. Pemerintah sudah mengucurkan dana cukup banyak untuk pembinaan guru di Kupang. Sangat disayangkan jika guru yang sudah dibina tersebut tidak mempunyai loyalitas yang tinggi sehingga mereka berpindah ke sekolah lain atau keluar daerah. Diduga loyalitas dipengaruhi oleh kepuasan dan integritas guru. Kepuasan dapat meliputi kepuasan terhadap gaji, *load* kerja, pimpinan, rekan kerja, penghargaan, peraturan, dan fasilitas. Jika pengaruh komponen kepuasan dan integritas terhadap loyalitas guru di Kupang dapat ditemukan, maka kebijakan untuk meningkatkan loyalitas dapat diupayakan. Penelitian ini dilakukan berdasarkan 141 guru di Kupang yang dipilih dengan *purposive sampling*. Metode yang digunakan untuk analisis data adalah *Partial Least Square* (PLS) dan Tabel Distribusi. Dari analisis data didapat hasil bahwa 39% responden memiliki loyalitas rendah dan 61% memiliki loyalitas tinggi; 48.2% responden memiliki kepuasan secara umum rendah dan 51.8% memiliki kepuasan tinggi; 44% responden memiliki integritas rendah dan 56% memiliki integritas tinggi. Variabel yang memiliki pengaruh terhadap loyalitas adalah integritas, kepuasan terhadap gaji, peraturan sekolah, dan rekan kerja. Semakin tinggi integritas dan komponen kepuasan terhadap gaji, peraturan, dan rekan kerja akan semakin tinggi loyalitas guru di Kupang.

Kata kunci: integritas, kepuasan, loyalitas, peraturan, pendapatan, rekan-kerja

Pendahuluan

Kota Kupang adalah sebuah kotamadya dan sekaligus ibu kota provinsi Nusa Tenggara Timur, Indonesia. Kotamadya ini adalah kota yang terbesar di Pulau Timor yang terletak di pesisir Teluk Kupang, bagian barat laut pulau Timor. Kompetensi guru di Kupang masih rendah [1] dan pemerintah telah mengucurkan dana yang cukup besar untuk pendidikan di Kupang [2]. Pemerintah memberikan kucuran dana untuk pendidikan di Kupang tentunya dengan maksud memajukan pendidikan di Kupang termasuk membina para guru yang ada di Kupang.

Guru merupakan salah satu komponen utama dalam pendidikan termasuk di Kupang. Seorang guru yang kompeten sangat diperlukan dan perlu dipertahankan oleh sekolah yang diajarnya. Sangat disayangkan jika guru yang baik, yang sudah dibina di suatu sekolah atau daerah meninggalkan sekolah tersebut dan pindah ke sekolah lain atau bahkan meninggalkan Kupang. Berpindahnya guru dari tempat dimana ia biasa mengajar, di Kupang khususnya, dapat terjadi karena faktor loyalitas yang rendah. Loyalitas bisa jadi dipengaruhi oleh kepuasan dan

integritas dari guru tersebut. Seorang guru yang memiliki loyalitas yang tinggi dan puas terhadap tempat dimana ia mengajar biasanya tidak ingin meninggalkan sekolah tempat ia mengajar. Guru yang mempunyai integritas yang tinggi biasanya juga tidak mudah tergoda untuk beralih ke tempat lain. Seseorang yang memiliki integritas adalah yang bisa menjaga harga diri, martabat, dan wibawanya. Seseorang yang memiliki integritas, akan tahan terhadap berbagai macam godaan karena dia sadar hal tersebut bisa menjerumuskannya kepada kehinaan [3].

Loyalitas seorang guru dapat diartikan sebagai kesetiaan dari guru tersebut. Ia tidak akan berpindah walau pun mempunyai kesempatan untuk itu. Tanpa loyalitas, apa yang dilakukan hanya akan menjadi rutinitas semata. Loyalitas tumbuh agar guru selalu waspada dan menghargai apa yang dimiliki. Tanpa adanya loyalitas, kerja akan asal-asalan dan menumbuhkan egosentris. Loyalitas bagi seorang guru yang dimaksud adalah guru harus mampu menjaga nama baik sekolah, baik di dalam maupun di luar sekolah [4]. Kupang membutuhkan guru-guru yang loyal untuk kemajuan pendidikan di Kupang.

Kepuasan adalah suatu rasa cukup. Apa yang diterimanya dirasa memang sudah cukup untuk disyukuri. Seorang guru dapat merasa tidak puas terhadap gaji yang diterimanya, terhadap *load* kerja yang diberikan, terhadap pimpinan, terhadap rekan kerja, terhadap ada tidaknya penghargaan yang diterimanya, terhadap kedisiplinan yang diberlakukan di sekolah, dan terhadap fasilitas yang ada di sekolah tersebut. Jika kepuasan tersebut tidak didapatkannya, maka bisa jadi guru tersebut akan pindah ke tempat lain atau keluar dari Kupang. Hal ini perlu diperhatikan oleh pemerintah untuk menjaga kepuasan guru di Kupang.

Integritas ialah segala sesuatu yang baik sesuai dengan pikiran, perbuatan, dan kelakuan dengan sesuatu yang dijadikan pedoman hidup. Jadi jika seorang guru tidak memiliki integritas terhadap murid, maka pasti ia tidak memiliki integritas yang baik di dalam kelas [5]. Integritas muncul dari kesadaran diri terdalam dan yang bersumber dari suara hati. Integritas tidak menipu dan tidak berbohong. Integritas tidak memerlukan tepuk tangan orang lain. Integritas tidak peduli dengan riuh-rendah dan sorak-sorai. Integritas tidak pamrih dan senantiasa berpegang pada sebuah prinsip yang kokoh [6]. Seorang guru yang memiliki integritas yang tinggi diduga akan mempunyai loyalitas yang tinggi pula, apalagi jika ia mempunyai kepuasan yang tinggi di sekolah tempat ia mengajar.

Untuk mendapatkan guru-guru yang mempunyai loyalitas tinggi untuk mengajar di Kupang perlu dilihat hubungan antara kepuasan dan integritas guru di Kupang dengan loyalitasnya. Dengan diketahuinya hubungan antara loyalitas, kepuasan, dan integritas dari guru di Kupang, maka kebijakan untuk membina loyalitas guru di Kupang dapat ditemukan berdasarkan kepuasan dan integritasnya. Hal inilah yang akan diteliti dalam penelitian ini.

Permasalahan:

1. Bagaimanakah distribusi loyalitas dari guru di Kupang?
2. Bagaimanakah distribusi integritas dari guru di Kupang?
3. Bagaimanakah distribusi kepuasan secara umum dari guru di Kupang?
4. Bagaimanakah pengaruh integritas dan kepuasan terhadap loyalitas guru di Kupang?

Tujuan Penelitian:

1. Menganalisis distribusi guru di Kupang berdasarkan loyalitasnya
2. Menganalisis distribusi guru di Kupang berdasarkan kepuasannya secara umum
3. Menganalisis distribusi guru di Kupang berdasarkan integritasnya
4. Menganalisis pengaruh integritas dan kepuasan terhadap loyalitas guru di Kupang

Metode Penelitian:

Populasi: guru yang bekerja di Kupang

Sampel : 141 guru yang bekerja di Kupang. Sampel diambil secara *purposive sampling*

Metode analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square* dan Tabel Kontingensi

Variabel Penelitian:

1. Tingkat ajar terdiri dari guru di SD, SMP, dan SMA
2. Lama bekerja menyatakan berapa lama responden menjadi guru
3. Loyalitas: menyatakan tingkat kesetiaan responden sebagai guru di Kupang
Variabel ini diukur dengan skala Likert dengan variabel indikator:
 - Menjadi guru adalah panggilan hidup
 - Saya tidak akan pindah kerja walaupun diberikan penawaran yang menarik
 - Saya bangga menjadi guru
 - Saya tetap akan menjadi guru walaupun saya dapat pindah
 - Menjadi guru merupakan satu kehormatan
 - Guru sangat dibutuhkan di Kupang
 - Saya tidak ingin beralih profesi
 - Saya akan setia mengabdikan sebagai guru
 - Saya akan tetap menjadi guru walaupun saya dapat pindah profesi
 - Bagi saya tidak ada pekerjaan lain yang lebih menarik daripada menjadi seorang guruAlat ukur ini mempunyai koefisien reliabilitas = 0.912 dan memenuhi valid item
4. Kepuasan adalah perasaan cukup dengan apa yang diterima. Kepuasan akan diukur untuk:
 - a. Gaji
Variabel ini akan diukur dengan skala Likert dengan variabel indikator:
 - o Gaji saya cukup
 - o Gaji saya sesuai dengan *load* kerja saya
 - o Saya masih dapat menabungAlat ukur ini mempunyai koefisien reliabilitas = 0.861 dan memenuhi valid item
 - b. *Load* kerja: beban kerja yang harus diselesaikan.
Variabel ini akan diukur dengan skala Likert dengan variabel indikator:
 - o Saya nyaris tidak bisa bersantai di rumah karena banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan
 - o Pekerjaan administrasi sangat menyita waktu saya
 - o Pekerjaan di sekolah membuat saya merasa lelah
 - o Tugas-tugas yang harus saya kerjakan terasa sangat banyak
 - o Banyaknya *deadline* pekerjaan membuat saya merasa tegang

- Alat ukur ini tidak reliabel sehingga tidak akan dilibatkan dalam penelitian
- c. Pimpinan: kepuasan responden terhadap kebijakan dan perlakuan pimpinan.
Variabel ini diukur dengan skala Likert dengan variabel indikator:
- Pimpinan saya kurang mengerti perasaan guru
 - Pimpinan saya tidak bisa menerima masukan
 - Pimpinan saya sangat bijak dalam mengambil kebijakan
 - Pimpinan saya sangat baik
 - Pimpinan saya sering bersikap tidak adil terhadap guru
- Alat ukur ini mempunyai koefisien reliabilitas = 0.740 dan memenuhi valid item
- d. Rekan kerja: kepuasan responden terhadap rekan kerja
Variabel ini diukur dengan skala Likert dengan indikator:
- Rekan kerjaku banyak membantu
 - Rekan kerjaku kompak
 - Rekan kerjaku saling memperhatikan
 - Rekan kerjaku saling membantu
 - Aku nyaman dengan rekan kerjaku
- Alat ukur ini mempunyai koefisien reliabilitas = 0.903 dan memenuhi valid item
- e. Penghargaan: kepuasan terhadap penghargaan yang diberikan oleh siswa, pimpinan atau rekan kerja.
Variabel ini diukur dengan skala Likert dengan variabel indikator:
- Kerja saya sering tidak dihargai oleh pimpinan
 - Saya selalu mendapatkan penghargaan dari pimpinan atas apa yang telah dikerjakan
 - Ide-ide saya selalu diperhatikan
 - Rasanya menjadi guru kurang dihargai oleh masyarakat
 - Para siswa pada umumnya menghargai gagasan saya
- Alat ukur ini mempunyai koefisien reliabilitas = 0.561 dan memenuhi valid item
- f. Kedisiplinan yang diberlakukan: kepuasan terhadap peraturan yang diberlakukan di sekolah.
Variabel ini diukur dengan skala likert dengan variabel indikator:
- Peraturan di sekolah sering membuatku tegang
 - Peraturan yang ada membuat sekolah terasa kaku
 - Ada sangsi hukuman terhadap pelanggaran
 - Peraturan yang ada membuatku menjadi tertib
 - Peraturan yang ada sangat berlebihan
- Alat ukur ini mempunyai koefisien reliabilitas = 0.863 dan memenuhi valid item
- g. Fasilitas: hal-hal yang disediakan sekolah untuk kepentingan guru dan murid
Variabel ini diukur dengan skala Likert dengan variabel indikator:
- Sekolah saya selalu menyediakan apa yang diperlukan untuk proses pengajaran
 - Sekolah saya mempunyai toilet yang bersih bagi guru dan siswa

- o Peralatan sekolah dapat dibeli di sekolah
- o Sekolah saya mempunyai kantin
- o Sekolah saya selalu dijaga oleh satpam untuk ketertiban dan keamanan

Alat ukur ini mempunyai koefisien reliabilitas = 0.713 dan memenuhi valid item

5. Integritas: kekuatan responden dalam memegang prinsip hidup

Variabel ini diukur dengan skala Likert dengan variabel indikator:

- Aku selalu mengatakan apa yang kuyakini
- Kata-kataku dapat dipegang
- Aku taat pada peraturan
- Aku selalu bermain bersih
- Aku bersaing dengan benar
- Aku konsisten
- Aku tidak munafik
- Aku berani mengakui kesalahanku dan memperbaikinya
- Aku tidak berbohong untuk mendapat keuntungan
- Aku setia dengan apa yang kukatakan

Alat ukur ini mempunyai koefisien reliabilitas = 0.923 dan memenuhi valid item

Metode analisis data yang digunakan adalah Distribusi Frekuensi dan *Partial Least Square* (PLS).

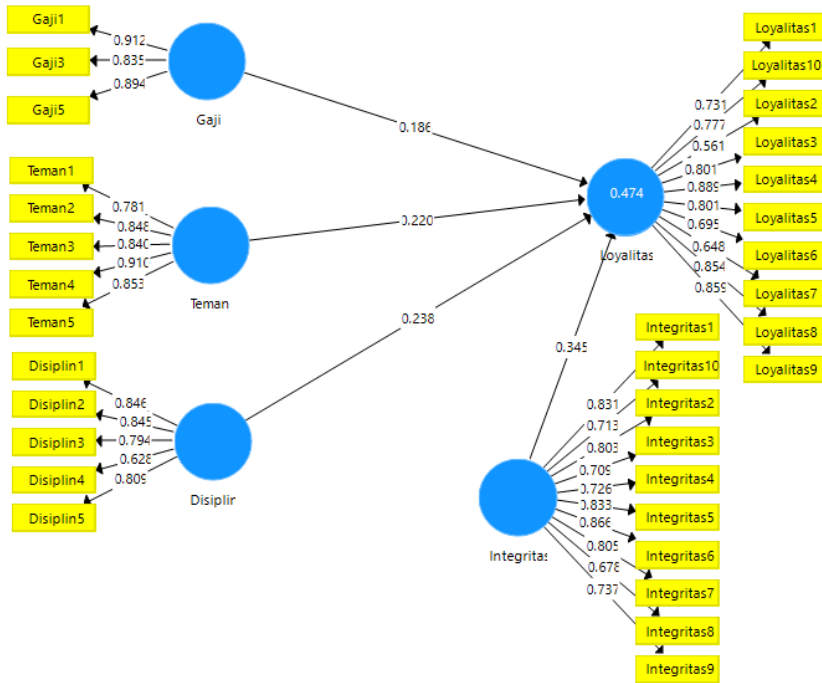
Temuan:

Mengacu pada tujuan penelitian, didapat temuan sebagai berikut:

- 1) 39% responden memiliki loyalitas rendah dan 61% memiliki loyalitas tinggi
- 2) 48.2% responden memiliki kepuasan secara umum rendah dan 51.8% memiliki kepuasan tinggi
- 3) 44% responden memiliki integritas rendah dan 56% memiliki integritas tinggi
- 4) Hubungan integritas, kepuasan, dan loyalitas.

Dari hasil analisis data dengan metode PLS didapat bahwa variabel yang memengaruhi loyalitas adalah integritas dan komponen kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap rekan kerja, dan kepuasan terhadap peraturan yang diberikan sekolah.

Hasil tersebut dapat digambarkan dalam model PLS sebagai berikut:



Dari gambar di atas dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling memengaruhi loyalitas adalah integritas. Semakin tinggi integritas, maka loyalitas semakin tinggi. Variabel kedua yang memengaruhi loyalitas adalah kepuasan terhadap peraturan sekolah. Kepuasan terhadap peraturan sekolah semakin tinggi, maka loyalitas akan semakin tinggi. Variabel ketiga yang memengaruhi loyalitas adalah kepuasan terhadap rekan kerja. Kepuasan terhadap rekan kerja semakin tinggi, maka loyalitas semakin tinggi. Variabel keempat yang memengaruhi loyalitas adalah kepuasan terhadap gaji. Semakin tinggi kepuasan terhadap gaji, maka loyalitas semakin tinggi.

Pembahasan:

Berdasarkan hasil analisis penelitian, maka ditemukan bahwa yang memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap tingkat loyalitas dalam konteks panggilan seorang guru adalah integritas dan komponen kepuasan guru terhadap peraturan sekolah, rekan kerja, dan terhadap pendapatan atau gaji. Pertama, integritas adalah komponen penting yang tidak dapat terjadi dengan sendirinya. Guru atau pendidik harus memiliki integritas yang dikembangkan melalui proses yang panjang dan pengalaman-pengalaman yang konkret. Sejatinya, guru yang telah memiliki integritas sebenarnya telah menemukan panggilan dan nilai hidupnya. Integritas adalah bagian terpenting dalam diri seorang guru. Jika bagian tersebut tidak dipunyai, maka sejatinya ia tidak memiliki nilai dalam arti atau prinsip hidup yang sebagaimana mestinya. Prinsip hidup atau integritas dapat diimplementasikan melalui bertanggung jawab dengan apa yang dikatakan, bersedia dan rela menaati peraturan dengan segala konsekuensinya, dan memperhatikan segala perilakunya dengan bersih serta benar. Integritas juga dapat terlihat melalui kejujuran dalam mencapai satu prestasi tertentu dan konsisten. Inilah ciri-ciri guru yang memiliki integritas dalam memenuhi panggilan hidupnya sebagai seorang pendidik. Guru yang berintegritas biasanya akan

menghasilkan generasi-generasi yang berintegritas [7]. Peserta didik akan melihat, mengamati, dan meniru pendidiknya [8], [9]. Inilah kepentingan yang signifikan terhadap integritas. Ia tidak hanya memberikan dampak atau pengaruh kepada diri sendiri, namun akan berdampak kepada orang lain. Dengan demikian, jika guru-guru di Kupang memiliki tingkat integritas yang tinggi, maka hal tersebut dapat menjadi modal dalam membangun sumber daya manusia. Jika sumber daya manusia meningkat dan kuat, maka akan menjadi modal dalam pembangunan Kota Kupang dalam segala aspek. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat integritas seorang guru, maka akan berpengaruh kepada tingginya tingkat loyalitasnya kepada lembaga penyelenggara pendidikan atau sekolah tersebut[10].

Aspek kedua yang memengaruhi tingkat loyalitas adalah kepuasan guru terhadap peraturan sekolah. Kepuasan adalah terpenuhinya aspek-aspek kebutuhan dan keinginan. Ketika kepuasan guru terpenuhi, maka akan berdampak kepada tingkat loyalitas. Semakin tinggi tingkat kepuasan yang diterima, maka tingkat loyalitas pun akan mengikutinya. Panggilan sebagai guru memiliki idealisme tersendiri dan hal ini menjadi perilaku yang standar [11], [12]. Perilaku yang taat akan peraturan merupakan nilai yang dijunjung tinggi yang sejatinya dimiliki oleh seorang pendidik. Namun, ketika guru melihat praktik yang menyimpang, tidak taat aturan, dan terjadi pembiaran, maka tingkat loyalitas terhadap penyelenggara pendidikan akan menjadi turun, bahkan negatif dan diskonstruktif. Guru yang memegang teguh aturan sekolah tidak kompromi dengan segala bentuk penyimpangan dan pelakunya. Ia akan menyampaikan ketidaksetujuannya atas bentuk dan pelaku penyimpangan terhadap peraturan sekolah. Prinsipnya adalah menyampaikan apa yang menjadi kekeliruan dan penyimpangan agar sesegera mungkin diperbaiki. Pada kenyataannya, banyak praktik penyimpangan terjadi di berbagai bentuk organisasi, termasuk sekolah atau institusi pendidikan. Para pimpinan dan pemangku kepentingan tidak sesegera mungkin memperbaiki atas penyimpangan tersebut. pembiaran atas penyimpangan terhadap peraturan sekolah tersebut dapat terjadi karena berbagai macam faktor, antara lain kolega atau azas pertemanan, paradigma adanya kesalahan kecil dan besar, dan belum berdampak kepada organisasi secara keseluruhan. Para guru yang melihat dan mengalami kondisi demikian akan menilai rendah serta menurun loyalitasnya terhadap lembaga pendidikan tersebut. Jika hal ini berlanjut, maka guru akan mudah pindah dan mencari lembaga pendidikan lain yang menjunjung tinggi peraturan sekolah ini. Bahkan keluar dan pindah dari Kota Kupang.

Aspek ketiga dalam menumbuhkan tingkat loyalitas adalah kepuasan guru terhadap rekan kerja. Manusia adalah makhluk sosial yang membutuhkan manusia lain untuk berinteraksi, berkomunikasi, dan berkoordinasi [13], [14]. Manusia tidak dapat hidup sendiri. Ia membutuhkan manusia lain untuk berbagi, bersosialisasi, dan saling mengisi. Demikian dalam konteks persekolahan, dimana guru yang satu memerlukan rekan guru yang lain untuk berinteraksi [15]. Dalam berinteraksi secara ideal, dibutuhkan kesamaan pandang, paradigma, dan pola pikir. Jika hal-hal tersebut terpenuhi, maka interaksi antarmereka akan menjadi hal yang menyenangkan. Suasana membahagiakan tersebut akan berdampak kepada kenyamanan dan loyalitas guru tersebut. Sehingga, ia tidak memiliki keinginan untuk pindah ke sekolah lain yang belum tentu memiliki suasana keakraban dan persahabatan seperti yang ia miliki. Loyalitas guru yang dipengaruhi oleh kepuasan terhadap rekan kerja akan memberikan dampak positif yang

signifikan terhadap kinerja guru [16]. Ia akan memberikan performansi yang maksimal, baik kepada peserta didik, rekan guru, dan pimpinan sekolah. Rekan kerja yang baik, mendukung, dan tulus akan menjadi ikatan yang kuat bagi terjaganya pilar-pilar penting pembangunan sekolah. Guru adalah bagian terpenting dalam semua kegiatan operasional sekolah. Perannya tidak dapat digantikan dengan siapa pun dan apa pun juga. Oleh karena itu, kedekatan antarguru menjadi hal penting yang harus dijaga dan ditingkatkan di masa-masa yang akan datang. Rekan kerja yang memiliki perilaku positif, saling mendukung, tulus, jujur, dan selalu memberikan pertolongan, merupakan faktor penting dalam menumbuhkan loyalitas guru di dalam sekolah.

Aspek keempat dalam meningkatkan loyalitas guru adalah terpenuhi harapan atas pendapatan atau gaji [17]–[19]. Aspek kepuasan guru terhadap pendapatan menempati urutan terakhir dalam menumbuhkembangkan loyalitas [20]–[22]. Walau pun berada di posisi terakhir, bukan berarti menjadi kurang kepentingannya. Namun, ingin disampaikan bahwa panggilan menjadi guru tidak dapat diwakili atau digantikan dengan deretan angka dalam pendapatan semata. Aspek integritas, kepuasan terhadap peraturan sekolah, dan rekan kerja berada di posisi penting serta yang lebih menentukan. Guru memiliki paradigma atau cara pandang bahwa uang atau pendapatan bukan segalanya. Namun, ia juga realistis bahwa semua membutuhkan uang atau pendapatan yang mencukupi. Guru adalah panggilan atau profesi yang idealis. Sejauh kebutuhannya terpenuhi, maka ia tidak akan kehilangan integritas panggilannya sebagai seorang guru. Ia akan tetap memberikan kualitas dan kinerja terbaiknya bagi anak-anak didiknya. Namun demikian, penyelenggara pendidikan sejatinya harus memperhatikan kebutuhan bahkan kesejahteraan dari guru-guru yang bekerja. Organisasi sekolah yang memberikan perhatian kepada guru akan mendapatkan bentuk perhatian dan dukungan yang sama dari para pendidik tersebut [16]. Dengan demikian, guru akan memiliki loyalitas yang tinggi ketika kebutuhan melalui pendapatan atau gaji terpenuhi. Aspek-aspek inilah yang harus menjadi perhatian penyelenggara pendidikan agar memiliki guru-guru yang loyal atau setia kepada institusinya. Aspek-aspek yang harus dijaga adalah integritas dan komponen kepuasan guru terhadap peraturan sekolah, rekan kerja, dan pendapatan atau gaji.

Kesimpulan:

1. 39% responden memiliki loyalitas rendah dan 61% memiliki loyalitas tinggi
2. 48.2% responden memiliki kepuasan secara umum rendah dan 51.8% memiliki kepuasan tinggi
3. 44% responden memiliki integritas rendah dan 56% memiliki integritas tinggi
4. Variabel yang memengaruhi loyalitas adalah integritas dan komponen kepuasan terhadap peraturan sekolah, kepuasan terhadap rekan kerja, dan kepuasan terhadap gaji. Variabel yang paling memengaruhi loyalitas adalah integritas.

Saran:

1. Untuk meningkatkan loyalitas guru, maka perlu diberikan pelatihan untuk meningkatkan integritas guru di Kupang.
2. Peraturan di sekolah perlu ditinjau kembali supaya tidak menjadi beban bagi guru.
3. Kesatuan rekan kerja perlu diupayakan dengan mengadakan berbagai kegiatan. Semisal *outing*, pelatihan bersama, dan pertemuan informal yang diadakan secara rutin.
4. Besaran gaji perlu ditinjau kembali supaya guru merasa terpenuhi kebutuhan dengan gaji yang diterimanya.

Referensi:

- [1] Antaranews.com, “Mendorong Peningkatan Kompetensi Guru di Kota Kupang,” *antaranews.com*, 2019. [Online]. Available: <https://kupang.antaranews.com/berita/18165/mendorong-peningkatan-kompetensi-guru-di-kota-kupang>. [Accessed: 11-Nov-2019].
- [2] Antaranews.com, “Untuk Memajukan Pendidikan di NTT Kemendikbud Gelontorkan Dana Rp 37 Triliun,” *antaranews.com*, 2019. [Online]. Available: <https://kupang.antaranews.com/berita/18019/untuk-memajukan-pendidikan-di-ntt-kemendikbud-gelontorkan-dana-rp37-triliun>. [Accessed: 14-Nov-2019].
- [3] I. Apandi, “Integritas Profesi Guru,” *kompasiana.com*, 2015. [Online]. Available: <https://www.kompasiana.com/idrisapandi/552fbff86ea83403308b457e/integritas-profesi-guru%0A>. [Accessed: 14-Nov-2019].
- [4] J. Azzaini, “Totalitas Loyalitas dan Integritas,” *jamilazzaini.com*, 2014. [Online]. Available: <https://www.jamilazzaini.com/totalitas-loyalitas-dan-integritas/>. [Accessed: 14-Nov-2019].
- [5] A. Cahaya, “Arti Integritas Bagi Seorang Guru,” *anndita22.blogspot.com*, 2014. [Online]. Available: <http://anndita22.blogspot.com/2014/03/arti-integritas-bagi-seorang-guru.html>. [Accessed: 14-Nov-2019].
- [6] Risalahtuntunanhidup.blogspot.com, “Loyalitas dan Integritas,” *risalahtuntunanhidup.blogspot.com*, 2015. [Online]. Available: <http://risalahtuntunanhidup.blogspot.com/2015/06/loyalitas-dan-integritas.html>. [Accessed: 14-Nov-2019].
- [7] P. Gaikwad, “Teaching with Integrity : A Focus on Higher Education,” *J. Int. Forum*, vol. 14, no. 2, pp. 22–28, 2011.
- [8] M. Altun, “The Effects of Teacher Commitment on Student Achievement,” *Int. J. Soc. Sci. Educ. Stud.*, vol. 3, no. 3, pp. 51–54, 2017.
- [9] T. International, *Teaching Integrity to Youth*. Berlin: Transparency International, 2004.

- [10] ADB, *Education in Indonesia: Rising To The Challenge*. Paris: OECD, 2015.
- [11] H. Tanang and B. Abu, "Teacher Professionalism and Professional Development Practices in South Sulawesi, Indonesia," *J. Curric. Teach.*, vol. 3, no. 2, pp. 25–42, 2014.
- [12] Ç. Tuğrul Mart, "A Passionate Teacher: Teacher Commitment and Dedication to Student Learning," *Int. J. Acad. Res. Progress. Educ. Dev.*, vol. 2, no. 1, pp. 2226–6348, 2013.
- [13] J. H. Waddell, "Fostering Relationships to Increase Teacher Retention in Urban Schools," *J. Curric. Instr.*, vol. 4, no. 1, pp. 70–85, 2010.
- [14] H. Yusof, F. Masood, M. A. M. Noor, and N. A. Jalil, "Teaching Professionalism Values and Its Relationship with Teacher Leadership Attribute," *Int. J. Acad. Res. Bus. Soc. Sci.*, vol. 7, no. 4, 2017.
- [15] N. L. Waldron and J. McLeskey, "Establishing a collaborative school culture through comprehensive school reform," *J. Educ. Psychol. Consult.*, vol. 20, no. 1, pp. 58–74, 2010.
- [16] B. Pont, "School Leadership: From Practice to Policy.," *Int. J. Educ. Leadersh. Manag.*, vol. 2, no. 1, pp. 4–28, 2014.
- [17] M. Javed, R. Balouch, and F. Hassan, "Determinants of Job Satisfaction and its impact on Employee performance and turnover intentions," *Int. J. Learn. Dev.*, vol. 4, no. 2, pp. 120–140, 2014.
- [18] A. S. Woodyard and C. A. Robb, "Consideration of Financial Satisfaction : What Consumers Know , Feel and Do from a Financial Perspective Consideration of Financial Satisfaction :," *J. Financ. Ther.*, vol. 7, no. 2, 2016.
- [19] M. Miah, "The impact of employee job satisfaction toward organizational performance : A study of private sector," *Int. J. Sci. Res. Publ.*, vol. 8, no. 12, pp. 270–278, 2018.
- [20] S. Tehseen, "Factors Influencing Teachers ' Performance and Retention Factors Influencing Teachers ' Performance and Retention," *Mediterr. J. Soc. Sci.*, vol. 6, no. 1, pp. 233–244, 2015.
- [21] S. Murali, A. Poddar, and P. A. Seema, "Employee Loyalty , Organizational Performance & Performance Evaluation – A Critical Survey," *IOSR J. Bus. Manag.*, vol. 19, no. 8, pp. 2319–7668, 2017.
- [22] M. Makena Muguongo, "Effects of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Maara Sub - County of Tharaka Nithi County, Kenya," *J. Hum. Resour. Manag.*, vol. 3, no. 6, p. 47, 2015.