

Analisis Pengaruh Integritas dan Kepuasan terhadap Loyalitas Guru di Kupang

Franky ^{1,*} , dan Thomas Budiman ^{2,} 

¹ Program Studi Manajemen, Pascasarjana,

Universitas Prof Dr Moestopo (Beragama), 10270, Jakarta, Indonesia

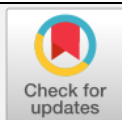
² Program Studi Teknik Informatika, STMIK Jayakarta, 10430, Jakarta, Indonesia

* Korespondensi: franky@dsn.moestopo.ac.id

INFO ARTIKEL

Info Publikasi:

Artikel Hasil Penelitian



Sitasi Cantuman:

Franky, F., & Budiman, T. (2021). *The Analysis of Integrity and Satisfaction Effect on Teacher Loyalty in Kupang*. Society, 9(1), 107-114.

DOI: [10.33019/society.v9i1.296](https://doi.org/10.33019/society.v9i1.296)

Hak Cipta © 2021. Dimiliki oleh Penulis, dipublikasi oleh Society

OPEN  ACCESS



Artikel dengan akses terbuka.

Lisensi: Atribusi-NonKomersial-BerbagiSerupa (CC BY-NC-SA)

ABSTRAK

Kupang merupakan kota yang kompetensi gurunya masih rendah. Pemerintah mengucurkan dana yang cukup besar untuk pengembangan guru di Kupang. Sangat disayangkan jika para guru yang telah dibina tidak memiliki loyalitas yang tinggi untuk pindah ke sekolah lain atau keluar daerah. Diduga loyalitas dipengaruhi oleh kepuasan dan integritas guru. Kepuasan dapat mencakup kepuasan terhadap gaji, beban kerja, kepemimpinan, rekan kerja, penghargaan, peraturan, dan fasilitas. Jika komponen pengaruh kepuasan dan integritas terhadap loyalitas guru di Kupang dapat ditemukan, maka kebijakan untuk meningkatkan loyalitas dapat diupayakan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sebaran guru di Kupang berdasarkan loyalitasnya, menganalisis sebaran guru di Kupang berdasarkan kepuasan secara umum, sebaran guru di Kupang berdasarkan integritasnya, serta pengaruh integritas dan kepuasan terhadap loyalitas guru di Kupang. Penelitian ini dilakukan terhadap 141 guru di Kupang yang dipilih secara purposive sampling. Metode yang digunakan untuk analisis data adalah Partial Least Square (PLS) dan Tabel Distribusi. Analisis data menemukan bahwa 39% responden memiliki loyalitas rendah, dan 61% memiliki loyalitas tinggi; 48,2% responden memiliki kepuasan umum rendah dan 51,8% memiliki kepuasan tinggi, 44% memiliki integritas rendah, dan 56% memiliki integritas tinggi. Variabel yang mempengaruhi loyalitas adalah integritas, kepuasan terhadap gaji, peraturan sekolah, dan rekan kerja. Semakin tinggi komponen integritas dan kepuasan gaji, peraturan, dan rekan kerja, maka semakin tinggi pula loyalitas guru di Kupang.

Dikirim: 20 Januari 2021;
Diterima: 14 Juni 2021;
Dipublikasi: 15 Juni 2021;

Kata Kunci: Aturan; Gaji; Integritas; Kepuasan; Loyalitas;
Rekan Kerja

1. Pendahuluan

Kota Kupang adalah sebuah kotamadya sekaligus ibu kota provinsi Nusa Tenggara Timur, Indonesia. Kotamadya ini merupakan kota terbesar di pulau Timor, terletak di pesisir Teluk Kupang, bagian barat laut pulau Timor. Kompetensi guru di Kupang masih rendah (Kupang.antaranews.com, 2019b), dan pemerintah telah mengucurkan dana yang cukup besar untuk pendidikan di Kupang (Kupang.antaranews.com, 2019a). Pemerintah memberikan dana untuk pendidikan di Kupang, tentunya bertujuan untuk memajukan pendidikan di Kupang, termasuk membina guru-guru di Kupang.

Guru merupakan salah satu komponen utama dalam pendidikan, termasuk di Kupang. Mereka memainkan peran penting dalam pengembangan sektor pendidikan (Dehoop, 2019). Seorang guru yang berkompeten sangat dibutuhkan dan perlu dipertahankan oleh sekolah. 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. Migrasi seorang guru dari tempat ia mengajar di Kupang dapat terjadi karena faktor loyalitas yang rendah. Loyalitas dapat dipengaruhi oleh kepuasan dan integritas guru. Seorang guru dengan loyalitas dan kepuasan yang tinggi terhadap tempatnya mengajar biasanya tidak ingin meninggalkan sekolah tempatnya mengajar. Guru yang memiliki integritas tinggi biasanya juga tidak mudah tergoda untuk pindah ke tempat lain. Seseorang yang memiliki integritas adalah seseorang yang dapat menjaga harga diri, martabat, dan wibawanya. Menurut Apandi (2015), seseorang yang berintegritas akan tahan terhadap berbagai macam godaan karena ia sadar bahwa hal tersebut dapat berujung pada penghinaan.

Loyalitas seorang guru dapat diartikan sebagai kesetiaan guru. Dia tidak akan pindah bahkan jika dia memiliki kesempatan untuk melakukannya. Tanpa loyalitas, apa yang dilakukan hanya akan menjadi rutinitas. Loyalitas tumbuh sehingga guru selalu waspada dan menghargai apa yang dimilikinya. Tanpa loyalitas, pekerjaan akan asal-asalan dan menjadi egosentris. Loyalitas bagi seorang guru yang dimaksud adalah guru harus menjaga nama baik sekolah, baik di dalam maupun di luar sekolah (Firmansyah, 2014). Kupang membutuhkan guru yang loyal untuk kemajuan pendidikan di Kupang.

Kepuasan adalah rasa cukup; apa yang diterimanya dirasa cukup untuk disyukuri. Zahra *et al.* (2020) menjelaskan bahwa seorang karyawan dapat merasa puas di dunia industri karena budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaannya. Dalam dunia pendidikan, seorang guru dapat merasa tidak puas dengan gaji yang diterimanya, beban kerja yang diberikan, kepada pimpinan, rekan kerjanya, menerima penghargaan atau tidak, disiplin yang diterapkan di sekolah, dan fasilitas yang ada di sekolah. Jika dia tidak mendapatkan kepuasan ini, guru dapat pindah ke tempat lain atau meninggalkan Kupang. Hal ini perlu diperhatikan oleh pemerintah untuk menjaga kepuasan guru di Kupang.

Integritas adalah segala sesuatu yang baik yang mengikuti pikiran, tindakan, dan perilaku dengan sesuatu yang dijadikan pedoman hidup. Jadi jika seorang guru tidak memiliki integritas terhadap siswa, dia tidak memiliki integritas yang baik di dalam kelas (Sketch, 2019). Integritas muncul dari kesadaran diri yang terdalam dan berasal dari suara hati. Integritas tidak menipu dan tidak berbohong, dan tidak membutuhkan pujian dari orang lain. Integritas tidak peduli dengan riuh-rendah dan sorak-sorai. Integritas tidak mementingkan diri sendiri dan selalu berpegang teguh pada prinsip yang kokoh (Risalahtuntunanhidup, 2019). Seorang

guru yang memiliki integritas tinggi diharapkan memiliki loyalitas yang tinggi pula, apalagi jika ia memiliki kepuasan yang tinggi di sekolah tempatnya mengajar.

Perlu dikaji hubungan antara kepuasan dan integritas guru di Kupang dengan loyalitasnya untuk mendapatkan guru dengan loyalitas tinggi mengajar di Kupang. Mengetahui hubungan antara loyalitas, kepuasan, dan integritas guru di Kupang, maka kebijakan untuk menumbuhkan loyalitas guru di Kupang dapat ditemukan berdasarkan kepuasan dan integritas mereka. Hal inilah yang akan diteliti dalam penelitian ini.

2. Metodologi Penelitian

Subjek penelitian adalah 141 guru yang bekerja di Kupang Provinsi Nusa Tenggara Timur. Sampel dipilih secara purposive sampling. Metode analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS) dan Tabel Kontingensi. Variabel penelitian terdiri dari tingkat mengajar, lama bekerja, loyalitas, kepuasan, dan integritas. Tingkat ajar terdiri dari guru di Sekolah Dasar, Sekolah Menengah Pertama, dan Sekolah Menengah Atas. Variabel loyalitas diukur menggunakan skala Likert. Kepuasan ukur atas gaji, load kerja, pimpinan, rekan kerja, penghargaan, kedisiplinan, dan fasilitas. Variabel integritas juga diukur menggunakan skala Likert.

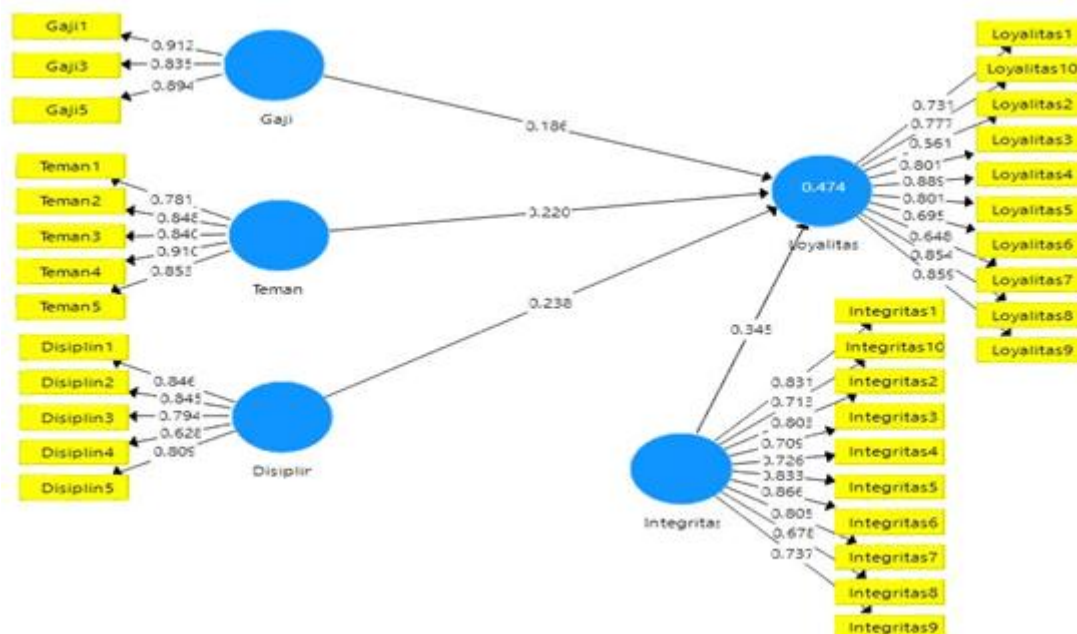
3. Hasil Penelitian dan Pembahasan

3.1. Hasil Penelitian

Mengacu pada tujuan penelitian, didapat temuan 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, dan 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:



Gambar 1. Hasil Analisis Data dengan Metode PLS

Dari gambar di atas dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling mempengaruhi loyalitas adalah integritas. Semakin tinggi integritas, semakin tinggi loyalitas. Variabel kedua yang mempengaruhi loyalitas adalah kepuasan terhadap peraturan sekolah. Semakin tinggi kepuasan terhadap peraturan sekolah, semakin tinggi pula loyalitasnya. Variabel ketiga yang mempengaruhi loyalitas adalah kepuasan terhadap rekan kerja. Semakin tinggi kepuasan dengan rekan kerja, semakin tinggi loyalitas. Variabel keempat yang mempengaruhi loyalitas adalah kepuasan terhadap gaji. Semakin tinggi kepuasan terhadap gaji, semakin tinggi loyalitas.

3.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis penelitian ditemukan bahwa yang berpengaruh sangat signifikan terhadap tingkat loyalitas dalam konteks panggilan seorang guru adalah integritas dan komponen kepuasan guru terhadap peraturan sekolah, rekan kerja, dan pendapatan. atau gaji. Pertama, integritas merupakan komponen penting yang tidak dapat terjadi dengan sendirinya. Guru atau pendidik harus memiliki integritas yang dikembangkan melalui proses yang panjang dan pengalaman yang konkrit. Guru yang memiliki integritas telah menemukan panggilan dan nilai-nilainya dalam kehidupan. Integritas adalah bagian terpenting dari menjadi seorang guru. Jika bagian itu tidak dimiliki, ia tidak memiliki nilai makna atau prinsip hidup sebagaimana mestinya. Prinsip hidup atau integritas dapat dilaksanakan melalui bertanggung jawab atas apa yang dikatakan, bersedia dan mau mematuhi aturan dengan segala konsekuensinya, dan memperhatikan semua perilakunya secara bersih dan benar. Integritas juga dapat dilihat melalui kejujuran dalam mencapai suatu prestasi tertentu dan konsisten. Inilah ciri-ciri seorang guru yang memiliki integritas dalam memenuhi panggilannya sebagai pendidik. Menurut [Gaikwad \(2011\)](#), guru yang berintegritas biasanya akan melahirkan generasi yang berintegritas. Peserta didik akan melihat, mengamati, dan meniru pendidiknya ([Altun, 2017](#); [Transparency International, 2004](#)). Ini sangat penting untuk integritas. Tidak hanya berdampak atau berpengaruh pada diri sendiri tetapi juga akan berdampak pada orang lain. Dengan demikian, jika guru di Kupang memiliki integritas yang tinggi, maka hal ini dapat menjadi modal dalam membangun sumber daya manusia. Jika sumber daya manusia ditingkatkan dan diintensifkan, maka akan menjadi modal dalam pembangunan Kota Kupang dalam segala aspek. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat integritas seorang guru, maka semakin tinggi pula tingkat loyalitasnya kepada lembaga pendidikan atau sekolah tersebut ([Asian Development Bank & OECD, 2015](#)).

Aspek kedua yang mempengaruhi tingkat loyalitas adalah kepuasan guru terhadap peraturan sekolah. Kepuasan adalah terpenuhinya aspek kebutuhan dan keinginan. Ketika kepuasan guru terpenuhi maka akan berdampak pada tingkat loyalitas. Semakin tinggi tingkat kepuasan yang diterima maka tingkat loyalitas akan mengikuti. Panggilan sebagai guru memiliki cita-cita tersendiri, yang telah menjadi standar perilaku ([Mart, 2013](#); [Tanang & Abu, 2014](#)). Perilaku yang menaati aturan merupakan nilai yang dijunjung tinggi oleh seorang pendidik. Namun, ketika guru melihat praktik menyimpang, tidak menaati aturan, dan mengabaikan, maka tingkat loyalitas terhadap penyelenggara pendidikan akan menurun, bahkan negatif dan konstruktif. Guru yang taat pada tata tertib sekolah tidak berkompromi dengan segala bentuk penyimpangan dan pelakunya. Ia akan menyatakan ketidaksetujuannya terhadap bentuk dan pelaku penyimpangan dari peraturan sekolah. Prinsipnya adalah menyampaikan kesalahan dan penyimpangan agar segera diperbaiki. Banyak praktik menyimpang terjadi dalam berbagai bentuk organisasi, termasuk sekolah atau lembaga pendidikan. Pimpinan dan pemangku kepentingan tidak serta merta mengoreksi

penyimpangan tersebut. Penghilangan penyimpangan dari peraturan sekolah dapat terjadi karena berbagai faktor, antara lain rekan kerja atau prinsip persahabatan, paradigma kesalahan kecil dan besar, dan belum berdampak pada organisasi secara keseluruhan. Guru yang melihat dan mengalami kondisi seperti itu akan dinilai rendah dan loyalitasnya terhadap lembaga pendidikan menurun. Jika ini terus berlanjut, akan mudah bagi guru untuk pindah dan mencari lembaga pendidikan lain yang menjunjung tinggi aturan 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 (Waddell, 2004; Yusof *et al.*, 2017). Manusia tidak bisa hidup sendiri. Ia membutuhkan manusia lain untuk saling berbagi, bersosialisasi, dan saling melengkapi, demikian pula dalam konteks persekolahan, di mana satu guru membutuhkan guru lain untuk berinteraksi (Waldron & McLeskey, 2010). Dalam berinteraksi secara ideal, dibutuhkan kesamaan pandangan, paradigma, dan pola pikir. Jika hal-hal tersebut terpenuhi, maka interaksi di antara keduanya akan menjadi hal yang menyenangkan. Suasana bahagia ini akan berdampak pada kenyamanan dan loyalitas guru. Dengan demikian, ia tidak memiliki keinginan untuk pindah ke sekolah lain yang belum tentu memiliki suasana akrab dan bersahabat. Pont (2014) menyatakan bahwa loyalitas guru yang dipengaruhi oleh kepuasan terhadap rekan kerja akan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Ia akan memberikan prestasi yang maksimal, baik kepada siswa, sesama guru, maupun pimpinan sekolah. Rekan kerja yang baik, suportif, dan tulus akan menjadi ikatan yang kuat untuk menjaga pilar penting pengembangan sekolah. Guru merupakan bagian terpenting dari semua kegiatan operasional sekolah. Tidak ada seorang pun dan apa pun yang dapat menggantikan perannya. Oleh karena itu, kedekatan antar guru merupakan hal penting yang harus dijaga dan ditingkatkan di masa yang akan datang. Rekan kerja yang memiliki perilaku positif, saling mendukung, tulus, jujur, dan selalu memberikan bantuan merupakan faktor penting dalam menumbuhkan loyalitas guru di sekolah.

Aspek keempat dalam meningkatkan loyalitas guru adalah memenuhi ekspektasi pendapatan atau gaji (Javed *et al.*, 2014; Miah, 2018; Woodyard & Robb, 2016). Aspek kepuasan guru dengan pendapatan menempati urutan terakhir dalam mengembangkan loyalitas (Muguongo, 2015; Murali *et al.*, 2017; Tehseen & Hadi 2015). Meski berada di posisi terakhir, bukan berarti menjadi kurang penting. Namun, panggilan menjadi guru tidak bisa diwakilkan atau diganti dengan deretan angka dari segi pendapatan saja. Aspek integritas, kepuasan terhadap peraturan sekolah, dan rekan kerja adalah penting dan lebih menentukan. Guru memiliki paradigma atau cara pandang bahwa uang atau pendapatan bukanlah segalanya. Namun, ia juga realistis bahwa semua membutuhkan uang atau pendapatan yang cukup. Guru adalah panggilan atau profesi yang idealis. Selama kebutuhannya terpenuhi, ia tidak akan kehilangan integritas panggilannya sebagai guru. Ia akan terus memberikan kualitas dan prestasi terbaik untuk anak didiknya. Namun, penyelenggara pendidikan harus memperhatikan kebutuhan bahkan kesejahteraan guru yang bekerja. Pont (2014) menekankan bahwa organisasi sekolah yang memperhatikan guru akan mendapatkan perhatian dan dukungan yang sama dari para pendidik tersebut. Dengan demikian, guru akan memiliki loyalitas yang tinggi ketika kebutuhan melalui pendapatan atau gaji terpenuhi. Aspek-aspek tersebut harus menjadi perhatian penyelenggara pendidikan untuk memiliki guru yang loyal atau loyal kepada lembaganya. Aspek yang harus dijaga adalah integritas dan komponen kepuasan guru terhadap peraturan sekolah, rekan kerja, dan pendapatan atau gaji.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 39% responden memiliki loyalitas rendah, dan 61% memiliki loyalitas tinggi, 8,2% responden memiliki kepuasan umum rendah dan 51,8% memiliki kepuasan tinggi, dan 44% responden memiliki integritas rendah, dan 56% memiliki integritas tinggi. Variabel yang mempengaruhi loyalitas adalah komponen integritas dan kepuasan terhadap peraturan sekolah, kepuasan terhadap rekan kerja, dan kepuasan terhadap gaji. Variabel yang paling mempengaruhi loyalitas adalah integritas.

Untuk meningkatkan loyalitas guru, perlu diberikan pelatihan untuk meningkatkan integritas guru di Kupang. Peraturan di sekolah perlu ditinjau ulang agar tidak menjadi beban bagi guru. Kesatuan rekan kerja perlu diupayakan dengan mengadakan berbagai kegiatan, seperti outing, pelatihan bersama, dan pertemuan informal secara berkala. Besaran gaji perlu ditinjau kembali agar kebutuhan mereka terpenuhi dengan gaji yang mereka terima.

5. Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah berkenan bekerjasama selama penelitian ini.

6. Pernyataan *Conflicts of Interest*

Penulis menyatakan tidak ada potensi konflik kepentingan sehubungan dengan penelitian, kepengarangan, dan/atau publikasi dari artikel ini.

Daftar Pustaka

- Altun, M. (2017). The Effects of Teacher Commitment on Student Achievement. *International Journal of Social Sciences & Educational Studies*, 3(3), 417-426. <https://doi.org/10.23918/ijsses.v3i3p51>
- Apandi, I. (2015, June 24). Integritas Profesi Guru - Kompasiana.com. Retrieved from <https://www.kompasiana.com/idrisapandi/552fbff86ea83403308b457e/integritas-profesi-guru%0A>
- Asian Development Bank & OECD. (2015). *Education in Indonesia: Rising to the Challenge (Reviews of National Policies for Education)*. Paris, France: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264230750-en>
- Dehoop, S. S. (2019). Leadership Effective, Work Ethic, and Collective Relation on The Organizational Commitment (Empirical Study at Junior High Schools in Minahasa Regency). *Asia Pacific Journal of Management and Education*, 2(1), 1-9. Retrieved from <http://ejournal.aibpm.org/index.php/APJME/article/view/369>
- Firmansyah, F. (2014, March 27). Totalitas, Loyalitas dan Integritas. Retrieved from <https://www.jamilazzaini.com/totalitas-loyalitas-dan-integritas/>
- Gaikwad, P. (2011). Teaching with Integrity: A Focus on Higher Education. *International Forum Journal*, 14(2), 22-38. Retrieved from <https://journals.aiias.edu/info/article/view/159>
- Javed, M., Balouch, R., & Hassan, F. (2014). Determinants of Job Satisfaction and its impact on Employee performance and turnover intentions. *International Journal of Learning and Development*, 4(2). <https://doi.org/10.5296/ijld.v4i2.6094>
- Kupang.antaranews.com. (2019a, April 25). Untuk memajukan pendidikan di NTT, Kemendikbud gelontorkan dana Rp3,7 triliun. Retrieved from

<https://kupang.antaranews.com/berita/18019/untuk-memajukan-pendidikan-di-ntt-kemendikbud-gelontorkan-dana-rp37-triliun>

- Kupang.antaranews.com. (2019b, May 2). Mendorong peningkatan kompetensi guru di Kota Kupang. Retrieved from <https://kupang.antaranews.com/berita/18165/mendorong-peningkatan-kompetensi-guru-di-kota-kupang>
- Mart, Ç. T. (2013). A passionate teacher: Teacher commitment and dedication to student learning. *International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development*, 2(1), 437-442.
- Miah, M. M. (2018). The impact of employee job satisfaction toward organizational performance: A study of private sector employees in Kuching, East Malaysia. *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)*, 8(12). <https://doi.org/10.29322/ijsrp.8.12.2018.p8437>
- Muguongo, M. M. (2015). Effects of Compensation on Job Satisfaction Among Secondary School Teachers in Maara Sub - County of Tharaka Nithi County, Kenya. *Journal of Human Resource Management*, 3(6), 47. <https://doi.org/10.11648/j.jhrm.20150306.11>
- Murali, S., Poddar, A., & Seema, P. A. (2017). Employee loyalty , organizational performance & performance evaluation – A critical survey. *IOSR Journal of Business and Management*, 19(8), 62-74. Retrieved from <http://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol19-issue8/Version-3/I1908036274.pdf>
- Pont, B. (2014). School leadership: From practice to policy. *Journal of Educational Leadership and Management*, 2(1), 4-28. <http://dx.doi.org/10.4471/ijelm.2014.07>
- Risalahtuntunanhidup.blogspot.com. (2019, November 14). Loyalitas dan Integritas. Retrieved from <http://risalahtuntunanhidup.blogspot.com/2015/06/loyalitas-dan-integritas.html>
- Sketch, A. (2019). Arti Integritas Bagi Seorang Guru. Retrieved from <http://anndita22.blogspot.com/2014/03/arti-integritas-bagi-seorang-guru.html>
- Tanang, H., & Abu, B. (2014). Teacher Professionalism and Professional Development Practices in South Sulawesi, Indonesia. *Journal of Curriculum and Teaching*, 3(2). <https://doi.org/10.5430/jct.v3n2p25>
- Transparency International. (2004). *Teaching Integrity to Youth*. Berlin, Germany: Transparency International. Retrieved from https://images.transparencycdn.org/images/2004_Toolkit_TeachingIntegrityYouth_EN.pdf
- Tehseen, S., & Hadi, N. U. (2015). Factors Influencing Teachers' Performance and Retention. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(1), 233-244. <https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n1p233>
- Waddell, J. (2004). Fostering Relationships to Increase Teacher Retention in Urban Schools. *Journal of Curriculum and Instruction*, 70–85. <https://doi.org/10.3776/joci.2010.v4n1p70-85>
- Waldron, N. L., & McLeskey, J. (2010). Establishing a Collaborative School Culture Through Comprehensive School Reform. *Journal of Educational and Psychological Consultation*, 20(1), 58–74. <https://doi.org/10.1080/10474410903535364>
- Woodyard, A. S., & Robb, C. A. (2016). Consideration of Financial Satisfaction: What Consumers Know, Feel and Do from a Financial Perspective. *Journal of Financial Therapy*, 7(2). <https://doi.org/10.4148/1944-9771.1102>
- Yusof, H., Masood, F., Noor, M. A. M., & Jalil, N. A. (2017). Teaching Professionalism Values and Its Relationship with Teacher Leadership Attribute. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 7(4). <https://doi.org/10.6007/ijarbss/v7-i4/2900>

Zahra, P. F., Kee, D. M. H., Aqilah, N., Ng, X. Y., Lin, J. Y., Vashishth, K., . . . Quttainah, M. A. (2020). How does Organizational Culture Affect Proton's Employee Performance? *Asia Pacific Journal of Management and Education*, 3(2), 45-57.
<https://doi.org/10.32535/apjme.v3i2.846>

Tentang Penulis

1. **Franky** memperoleh gelar Doktor dalam bidang Manajemen Pendidikan dari Universitas Negeri Jakarta, Indonesia, pada tahun 2016. Penulis adalah dosen pada Program Studi Program Studi Manajemen, Pascasarjana, Universitas Prof Dr Moestopo (Beragama), 10270, Jakarta, Indonesia.
E-Mail: franky@dsn.moestopo.ac.id
2. **Thomas Budiman** memperoleh gelar Magister dalam bidang Teknik Informatika dari Universitas Bina Nusantara, Indonesia, pada tahun 2016. Penulis adalah dosen pada Program Studi Teknik Informatika, STMIK Jayakarta, Indonesia.
E-Mail: thomas@reobot.net