

ANALISIS HUBUNGAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMILIKI KAITAN DENGAN TINGKAT KECENDERUNGAN LOYALITAS GURU DI KUPANG

Franky, Zahera Mega Utama, Watriningsih

Universitas Prof. Dr. Moestopo (Beragama), Jakarta, Indonesia.
franky@dsn.moestopo.ac.id

Abstract

This study aims to find dominant factors that influence the level of loyalty of teachers at primary and secondary education levels in the city of Kupang, East Nusa Tenggara. Loyalty is a positive and constructive behavior for the development and progress of every organization. Workers who have high loyalty to their organizational units will make a positive contribution to the growth and development of the company or organization as a whole. This paradigm can also be implemented in the education sector. Teachers who have high loyalty will be the capital in developing school progress. This research uses quantitative methods. The population used is teachers at primary and secondary education who work in the city of Kupang. The number of samples used was 141 teachers. Data collection techniques using purposive sampling method. The analytical method used is Partial Least Square (PLS). The results of this study convey that there are 4 (four) factors that are significant dominant in building the behavior of teacher loyalty to educational institutions, especially in the city of Kupang. These factors are integrity, discipline towards school rules, coworkers, and income or salary.

Keyword: education management, integrity, loyalty

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan untuk menemukan faktor-faktor dominan yang memengaruhi tingkat loyalitas guru-guru pada jenjang pendidikan dasar dan menengah di kota Kupang, Nusa Tenggara Timur. Loyalitas merupakan perilaku positif dan konstruktif bagi perkembangan serta kemajuan setiap organisasi. Pekerja-pekerja yang memiliki loyalitas yang tinggi kepada unit organisasinya akan memberikan kontribusi positif bagi pertumbuhan dan perkembangan perusahaan atau organisasi secara keseluruhan. Paradigma tersebut dapat diimplementasikan juga kepada sektor pendidikan. Guru-guru yang memiliki loyalitas tinggi akan menjadi modal atau *capital* di dalam mengembangkan kemajuan sekolahnya. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah guru-guru pada jenjang pendidikan dasar dan menengah yang bekerja di kota Kupang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 141 orang guru. Teknik pengambilan data menggunakan metode *purposive sampling*. Metode analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian ini menyampaikan bahwa terdapat 4 (empat) faktor yang signifikan dominan dalam membangun perilaku loyalitas guru kepada institusi pendidikan, khususnya di kota Kupang. Faktor-faktor tersebut adalah integritas, kedisiplinan terhadap peraturan sekolah, rekan kerja, dan pendapatan atau gaji.

Kata kunci: integritas, loyalitas, manajemen pendidikan

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 (AntaraneWS, 2019) dan pemerintah telah

mengucurkan dana yang cukup besar untuk pendidikan di Kupang (AntaraneWS, 2019). Pemerintah memberikan kucuran dana untuk pendidikan di Kupang tentulah 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 (Apandi, 2015).

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 (Azzaini, 2014). 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 (Cahaya, 2014). 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. 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.

METODOLOGI

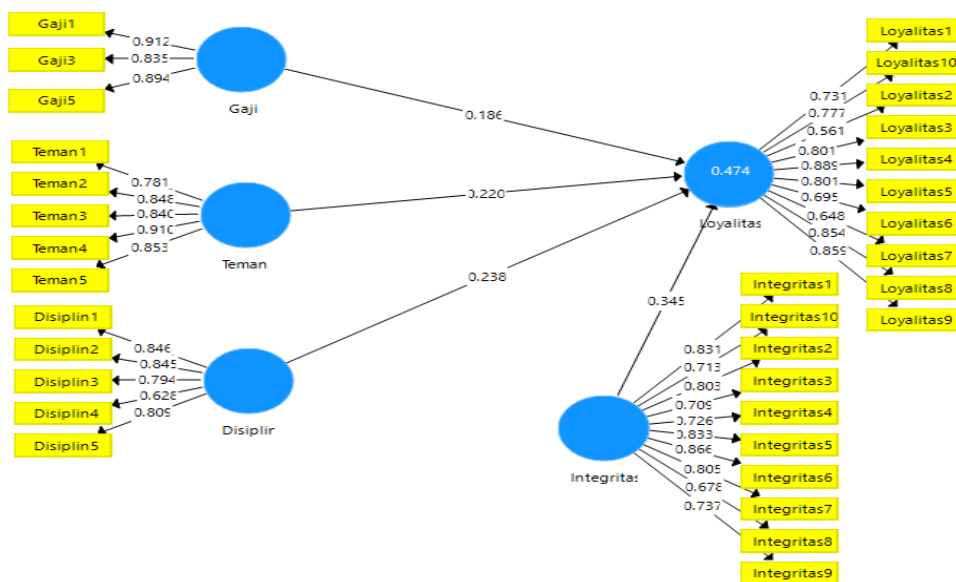
Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru-guru yang bekerja di Kupang dan didapat sampel sebanyak 141 orang guru. Teknik pengambilan data menggunakan metode *purposive sampling*. Metode analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Beberapa temuan dari penelitian ini adalah 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; dan 3) 44% responden memiliki integritas rendah dan 56% memiliki integritas tinggi

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 *Partial Least Square* (PLS) sebagai berikut:



Gambar 1. Model dan Analisis *Partial Least Square* (PLS)
(sumber: Hasil olahan data, 2022)

Dari gambar 1 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 temuan penelitian dari sampel responden guru-guru pada jenjang pendidikan dasar dan menengah di kota Kupang di dapat data sebagai berikut.

Tabel 1. Temuan Penelitian

Variabel	Tinggi (%)	Rendah (%)
----------	------------	------------

Loyalitas	61	39
Kepuasan (Gaji)	51.8	48.2
Integritas	56	44

Data pada tabel 1, menunjukkan sebagai berikut.

1. Yayasan atau penyelenggara pendidikan dan pimpinan sekolah, baik pada tingkat dasar maupun menengah di kota Kupang mendapatkan informasi bahwa guru-guru memiliki tingkat loyalitas di atas rata-rata, yakni 61%. Data ini membuktikan bahwa sebagai tenaga pendidik, para guru memahami dengan jelas fungsi dan tanggung jawabnya dengan menjaga loyalitas kepada badan penyelenggara pendidikan, sekolah, atau lembaga pendidikan. Loyalitas yang ditunjukkan sebesar 61% juga mereka bertanggung jawab kepada peserta didik, orang tua, dinas pendidikan, dan kepada dirinya sendiri. Sebagian besar guru-guru di Kupang memiliki prinsip atau hakikat kehidupan secara fisiologis bahwa tugas dan peran pendidik memiliki posisi serta eksistensi yang mendasar dalam membangun kualitas generasi. Prinsip ini menjadi penting, mengingat tujuan menjadi guru tidak hanya selalu berarsiran dengan sisi ekonomi, namun lebih dari pada itu sebuah tanggung jawab yang harus dilakukan dengan tingkat loyalitas yang tinggi.

Untuk alasan psikologis atau yang berkaitan dengan perilaku terhadap fenomena yang terjadi di lingkungannya, data 61% menunjukkan para guru menyadari bahwa tugas dan tanggung jawab menjadi pendidik memiliki kontribusi yang signifikan dalam membentuk perilaku, keilmuan, dan keterampilan peserta didik. Sumber-sumber belajar memang sudah melimpah di abad milenium ini.

Guru tidak lagi menjadi satu-satunya sumber belajar, namun satu dari sekian banyak sumber belajar yang dapat diakses. Namun demikian, tidak dapat dipungkiri bahwa peran dan eksistensi pendidik tetap dibutuhkan dan memiliki posisi yang strategis serta penting.

Sumber-sumber belajar yang melimpah tersebut hanya menjadi sumber belajar pasif yang membutuhkan intervensi manusia dalam memaknainya. Di sinilah peran pendidikan yang dapat memberikan makna atas sumber-sumber belajar tersebut. Dengan demikian, peran dan tugas guru pada abad milenium ini adalah seorang mediator, katalisator, atau mentor yang dapat membantu untuk memberi arahan kepada peserta didik untuk memaknai ilmu pengetahuan dan keterampilan. Hanya sosok pendidik yang loyalitaslah yang dapat memberikan stimulus dalam pembentukan perilaku dan karakter peserta didik dengan memberikan contoh yang konkret serta komprehensif. Tentunya, dalam membangun nilai-nilai loyalitas para pendidik memiliki berbagai macam tantangan atau motivasi yang berlaku di dalam masyarakat, semisal permasalahan, hambatan, dan tekanan yang dapat membelokkan arah loyalitas kepada lembaga pendidikan. Tantangan ekonomi, profesi, masa depan, dan lain sebagainya. Namun, di sisi lain juga terdapat dukungan dan motivasi dalam menumbuhkembangkan tingkat loyalitas guru, seperti perhatian dari yayasan, pimpinan sekolah,

masyarakat, dan tentunya pemerintah.

Namun demikian, para penyelenggara pendidikan tidak larut dalam kesenangan 61% tingkat loyalitas, masih terdapat persentase yang cukup kritis sebesar 39% para guru yang tidak memiliki tingkat loyalitas sebagaimana yang diharapkan. Data tersebut memberikan indikasi bahwa para penyelenggara pendidikan diharapkan dapat menemukan faktor-faktor yang menyebabkan tingkat loyalitas yang rendah. Angka statistik 39% adalah angka yang cukup besar dan kritis pertumbuhannya, jika tidak segera ditemukan penyebab atas ketidakloyalitan guru-guru tersebut yang dapat berpotensi untuk meningkat. Para penyelenggara pendidikan, pimpinan sekolah, dan pemerintah diharapkan dapat memberikan stimulasi dalam bentuk pemahaman yang mendalam kepada para pendidik untuk memenuhi tugas serta tanggung jawabnya sebagai guru. Memberikan beberapa pemahaman sebagai berikut.

Menjadi pendidik atau guru adalah panggilan hidup. Penawaran atas pendapat tinggi pada sektor lain diharapkan dapat menjadi motivasi bagi peningkatan kualitas keguruan. Rasa bangga menjadi pendidik dalam kondisi apapun. Guru adalah profesi yang terhormat dan sangat dibutuhkan oleh masyarakat di sepanjang waktu. Loyalitas pada tugas dan tanggung jawab keguruan. Dengan pernyataan-pernyataan di atas, diharapkan dapat meningkatkan loyalitas guru kepada fungsinya. Oleh karena itu, para pejabat kependidikan secara lokal maupun komunal dapat merencanakan kegiatan atau program untuk

meningkatkan loyalitas guru yang ada di kota Kupang.

2. Tingkat Kepuasan guru yang dikaitkan dengan kesejahteraan dalam bentuk pendapatan atau gaji sebesar 51,8% puas dan 48,2% tidak puas. Selain pendapatan, tingkat kepuasan guru juga ditentukan dengan adanya faktor-faktor lain, seperti kultur pekerjaan itu sendiri, kondisi pekerjaan, kerjasama dan dukungan di antara pimpinan serta sesama karyawan. Namun pada sisi lain, juga terdapat faktor lain, seperti kepuasan finansial, fisik, sosial, dan psikologi (Joseph Tiffin, 2014). Upah Minimum Pekerja (UMP) untuk propinsi Nusa Tenggara Timur pada 2020 ditetapkan Rp 1.950.00 (satu juta sembilan ratus lima puluh ribu rupiah) – (BPS, 2020). UMP pada propinsi ini menempati posisi 10 besar pendapatan terendah dibandingkan dengan propinsi-propinsi yang lain. Tentunya, besaran upah ini merupakan faktor penting dalam mengukur motivasi, kinerja, dan kualitas pekerja di berbagai sektor.

Data pendapatan ini juga berdampak kepada sektor pendidikan, di mana pendidik pun akan memiliki tingkat pendapatan yang tidak jauh berbeda dengan besaran UMP tersebut, bahkan dapat ditemukan sebagian guru memiliki pendapatan di bawah nilai atau besaran UMP tersebut. Pendapatan yang sekaligus dapat menjadi ukuran kesejahteraan karyawan menjadi penting untuk dipertimbangkan dalam membentuk dan meningkatkan perilaku loyalitas guru-guru. Dengan demikian diharapkan agar penyelenggara pendidikan dan dinas pendidikan terkait dapat memberikan perhatian yang komprehensif berkaitan dengan pendapatan para guru ini. Sekali pun

dengan besaran UMP sedemikian rendahnya jika dibandingkan dengan pendapatan pada propinsi lain, masih terdapat 51,8% guru-guru puas dengan jumlah pendapatan yang diterima. Namun, pada sisi lain terdapat besaran 48,2% dari sampel guru merasa tidak puas dengan pendapatan yang diterima. Nampaknya, terdapat berbagai latar belakang rasa ketidakpuasan tersebut, semisal tidak berimbang dengan biaya kehidupan sehari-hari, tidak tersisa untuk menabung, tidak ada jaminan hari tua, dan lain sebagainya.

3. Temuan penelitian juga menyebutkan data bahwa terdapat guru-guru yang memiliki integritas tinggi sebesar 56% dan 44% rendah. Dengan demikian integritas menjadi salah satu unsur di dalam membangun tingkat loyalitas. Jadi, guru-guru yang memiliki tingkat integritas tinggi sebesar 56% merupakan cerminan perilaku loyalitas di sekolahnya masing-masing. Sebaliknya, seseorang yang kurang atau tidak memiliki integritas, diduga juga tidak memiliki tingkat lloyalitas yang tinggi tersebut ditandai dengan kesetiiaannya di dalam melakukan tugas dan fungsinya, mengedepankan kepentingan organisasi di atas kepentingan lainnya, dan menjaga organisasi dengan nilai-nilai loyalitas. Namun sebaliknya, tingkat loyalitas yang rendah dimiliki oleh 44% guru-guru di Kupang. Nampaknya, masih terdapat hampir separuh bagian guru-guru yang tidak atau belum memiliki integritas yang diinginkan oleh organisasi.

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 dimiliki, maka sejatinya ia tidak memiliki nilai dalam arti atau prinsip hidup yang sebagaimana mestinya. Perilaku integritas ini tidak hanya berpengaruh positif kepada diri guru tersebut, namun dapat memberikan pengaruh yang signifikan positif kepada lingkungannya. Lingkungan dalam mekanisme pendidikan, antara lain rekan kerja, peserta didik, orang tua, pimpinan institusi, sampai kepada lembaga atau dinas pendidikan kota Kupang. Dengan kepemilikan integritas ini, maka guru-guru dapat memberikan contoh atau teladan yang kuat kepada peserta didik untuk memiliki perilaku dan prinsip hidup yang sama.

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. Tugas dan fungsi seorang guru setiap hari didominasi dengan sesi-sesi pengajaran melalui metode ceramah. Metode ceramah tidak hanya menuntut penguasaan keilmuan dan keterampilan seorang guru dalam menyampaikan materi ajar kepada peserta didik. Namun, metode ceramah diharapkan dapat memperhatikan sisi etika dalam hal kebenaran atau validitas atas apa yang disampaikan.

SIMPULAN

Loyalitas merupakan perilaku yang penting di dalam setiap komunitas organisasi, termasuk di dalam lembaga atau institusi pendidikan. Lembaga di mana

dibutuhkan komitmen yang utuh di dalam membangun nilai-nilai loyalitas yang mutlak bagi kepentingan banyak pihak, teristimewa peserta didik. Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa terdapat 4 (empat) faktor yang signifikan dominan dalam membangun perilaku loyalitas guru kepada institusi pendidikan, khususnya di kota Kupang. Faktor-faktor tersebut adalah integritas, kedisiplinan terhadap peraturan sekolah, rekan kerja, dan pendapatan atau gaji. Dengan demikian, institusi atau lembaga pendidikan dapat membuat perencanaan dalam bentuk berbagai program dan kegiatan untuk menumbuhkan loyalitas guru. Perencanaan program untuk meningkatkan integritas, kedisiplinan, rekan kerja, dan pendapatan yang dapat berpengaruh signifikan kepada tingkat loyalitas.

Berdasarkan simpulan penelitian, peneliti memberikan rekomendasi agar tercapai program untuk menumbuhkembangkan loyalitas guru-guru yang ada di kota Kupang sebagai berikut:

1. Perencanaan program-program seminar, pelatihan, dan *workshop* secara berkala untuk menumbuhkan integritas pada guru di kota Kupang. Perencanaan seminar, pelatihan, dan *workshop* yang sejatinya dibarengi dengan implementasi, pengawasan, penilaian atau evaluasi, dan apresiasi.
2. Dalam hal kedisiplinan terhadap berbagai peraturan di sekolah perlu ditinjau kembali supaya tidak menjadi beban bagi guru-guru dan peserta didik. Dengan demikian, dapat dibentuk panitia kecil atau *task force team* untuk dapat merumuskan standar-standar kedisiplinan yang humanis. Pendisiplinan yang mengakomodir kepentingan pendidik dan peserta didik dalam melaksanakan aktivitas-aktivitas pembelajaran.
3. Pelaksanaan berbagai kegiatan yang dapat menumbuhkan sifat kebersamaan antarguru,

antarpeserta didik, dan keduanya. Kegiatan yang dapat dilakukan secara berkala, diharapkan dapat memberikan suasana yang kondusif di dalam membangun kebersamaan sebagai bagian sivitas akademika di dalam satu institusi pendidikan. Semangat kolaborasi menjadi menjadi solusi atas kebakuan komunikasi dan koordinasi. Hal tersebut dapat terwujud melalui kebersamaan sebagai rekan kerja. Program kemah bersama, *outing*, kerja bakti, dan lain sebagainya dapat menjadi sarana yang efektif dalam membangun kebersamaan.

4. Pendapatan atau gaji memang merupakan faktor yang sensitif di dalam organisasi manapun. Oleh karenanya, pendekatan atau diskursus yang dapat dibangun pun, memiliki berbagai pendekatan yang khusus pula. Salah satunya, manajemen dapat meninjau ulang sistematis atau rumusan besaran pendapatan yang diterima oleh pendidik. Peneliti menyampaikan usulan agar sistematis peninjauan ulang pendapatan ini dapat dilandaskan berdasarkan kinerja para guru. Dengan demikian terjadi hubungan yang positif antara pendapatan dan kinerja, di mana pendapatan guru akan naik, ketika kinerja guru naik. Sebaliknya merupakan hal yang normal, pendapatan akan turun ketika kinerja guru turun. Pendekatan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif di dalam institusi pendidikan guna meningkatkan loyalitas guru.

DAFTAR PUSTAKA

- 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].
- Antaraneews.com, *Mendorong Peningkatan Kompetensi Guru di Kota Kupang*, antaraneews.com, 2019. [Online]. Available:
<https://kupang.antaraneews.com/berita/18165/mendorong-peningkatan-kompetensi-guru-di-kota-kupang>. [Accessed: 11-Nov-2019].
- Antaraneews.com, *Untuk Memajukan Pendidikan di NTT Kemendikbud Gelontorkan Dana Rp 37 Triliun*, "antaraneews.com, 2019. [Online]. Available:
<https://kupang.antaraneews.com/berita/18019/untuk-memajukan-pendidikan-di-ntt-kemendikbud-gelontorkan-dana-rp37-triliun>. [Accessed: 14-Nov-2019].
- I. Apandi, *Integritas Profesi Guru*, kompasiana.com, 2015. [Online]. Available:
<https://www.kompasiana.com/idrisapandi/552fbff86ea83403308b457e/integritas-profesi-guru%0A>. [Accessed: 14-Nov-2019]
- J. Azzaini, *Totalitas Loyalitas dan Integritas*, jamilazzaini.com, 2014. [Online]. Available:
<https://www.jamilazzaini.com/totalitas-loyalitas-dan-integritas/>. [Accessed: 14-Nov-2019]
- Tiffin, Joseph & Knight, Frederic Butterfield & Josey, Charles Conant (2012). *The Psychology of Normal People*. Literary Licensing, LLC
- <https://www.bps.go.id>