



**KONTRIBUSI KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN PERILAKU
KEPEMIMPINAN TERHADAP LOYALITAS KERJA GURU DI SMA SWASTA SE-
KECAMATAN CIBUNGBULANG**

***THE CONTRIBUTION OF QUALITY OF WORK LIFE AND LEADERSHIP BEHAVIOR TO
TEACHER WORK LOYALTY IN PRIVATE SENIOR HIGH SCHOOLS IN CIBUNGBULANG
SUBDISTRICT***

Muzhir Ihsan^{1*}, Ima Rahmawati², Richa Nurlaela³

¹⁻³Manajemen Pendidikan Islam, Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Insitut Agama Islam Sahid, Bogor

*muzhirhsan@gmail.com

ABSTRACT

Loyalty work of teachers is the measurement of loyalty that is reflected by the willingness of employees maintain and defend the organization in the inside and on the outside of work. This study aims to explain the contribution of the quality of work life and behavior leadership of the loyalty work teachers. This research was conducted in private high school trough out Cibungbulang District. The number of samples were taken as many as 25 teachers remained, with the method of non-probability sampling by type of technique samples saturated. Approach to research is used is the approach quantitative with the method of the survey the technique of collecting data used is non-test in form of a questionnaire by having 5 (five) alternative answers. The data analysis technique used is multiple linier regression. Based on the results of the analysis found that the quality of work life and behavior leadership of the loyalty work teachers. It is demonstrated that the increasingly strong influence of the quality of work life and behavior leadership are together, then of the loyalty work teachers that generated by teachers will further increase. School institutions are expected to pay more attention to the quality of work life and leadership behavior in order to increase teacher work loyalty.

Keywords: *Quality of Work Life; Behavior Leadership; Loyalty Work Teachers.*

ABSTRAK

Loyalitas kerja guru adalah pengukuran kesetiaan yang dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kontribusi kualitas kehidupan kerja dan perilaku kepemimpinan terhadap loyalitas kerja guru. Penelitian ini dilakukan di SMA Swasta se-Kecamatan Cibungbulang. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 25 guru tetap, dengan metode non probability sampling dengan jenis teknik sampel jenuh. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survey, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah non-tes dalam bentuk kuesioner dengan memiliki 5 (lima) alternatif jawaban. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa kualitas kehidupan kerja dan perilaku kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif terhadap loyalitas kerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat pengaruh kualitas kehidupan kerja dan perilaku kepemimpinan secara bersama-sama, maka loyalitas kerja guru yang dihasilkan oleh guru akan semakin meningkat. Lembaga sekolah diharapkan lebih memperhatikan kualitas kehidupan kerja dan perilaku kepemimpinan agar dapat meningkatkan loyalitas kerja guru.

Kata kunci: Kualitas Kehidupan Kerja; Perilaku Kepemimpinan; Loyalitas Kerja Guru.

PENDAHULUAN

Di era teknologi dengan kecanggihan yang semakin berkembang, sangat mempengaruhi gaya hidup masyarakat, sudah seharusnya dari semua aspek termasuk dunia pendidikan memperhatikan, mempersiapkan, dan menyusun sistem yang baik sesuai dengan perkembangan zaman. Pendidikan harus terus dikembangkan sesuai perkembangan zaman dan memikirkan bagaimana cara mengaplikasikannya dengan memperhatikan dalam pemerataan untuk menyosialisasikan tentang sistem pendidikan terbaru yang sudah didukung oleh pemerataan fasilitas pendidikan agar semuanya berjalan dengan seksama. Dengan adanya dukungan-dukungan tersebut maka diharapkan dapat meningkatkan kualitas-kualitas lembaga pendidikan formal sehingga menghasilkan pendidik yang maksimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya serta generasi yang cerdas dan bermoral.

Guru dalam melaksanakan tugasnya harus mampu menyampaikan ilmu pengetahuannya sesuai dengan kapasitas kecerdasan yang dimiliki setiap anak karena daya tangkap yang beragam. Proses pelaksanaan akan tercapai secara optimal bukan hanya karena kecakapan ilmu yang ia miliki saja, akan tetapi perlu disertai loyalitas seorang guru dalam pendidikan. Dalam menciptakan loyalitas kerja guru sebetulnya bukanlah hal yang sulit, pemimpin yang kompeten biasanya sudah menyadari bahwa sudah menjadi kewajiban seorang pemimpin untuk memperhatikan kebutuhan para pegawainya secara baik guna mempertahankan dan meningkatkan kualitas sekolahnya. Beberapa faktor seorang guru dapat dikatakan memiliki loyalitas dalam bekerja apabila melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab, bekerja semaksimal mungkin sesuai keahlian dan kemampuannya, adanya lingkungan kerja baik yaitu terpenuhinya sarana prasarana dan memiliki hubungan yang baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja, disiplin dalam bekerja, serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap lembaga sekolah.

Tercantum dalam Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2017 tentang guru yang menjelaskan bahwa guru sebagai tenaga profesional memiliki peran strategis untuk mewujudkan visi penyelenggaraan pembelajaran sesuai dengan prinsip profesionalitas dan untuk mewujudkan profesionalitas guru perlu perbaikan tata kelola guru. Hasil studi pendahuluan yang dilaksanakan pada 29 Januari 2020 pada Sekolah Menengah Atas Swasta Se-Kecamatan Cibungbulang menunjukkan bahwa terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan loyalitas kerja guru diantaranya yaitu: guru belum mampu melaksanakan tugas sesuai harapan dan sesuai waktu yang ditentukan, kompensasi atau gaji yang guru terima tidak sesuai dengan tugas yang dikerjakan serta kelalaian dalam ketepatan memberikan gaji, guru yang mendapatkan posisi kerja tidak sesuai dengan latar belakang Pendidikan, guru masih kurang dalam mengaplikasikan hasil pelatihan, guru memiliki beberapa hambatan seperti kurang beradaptasi dengan perkembangan teknologi, terbatasnya sarana prasarana yang dimiliki sekolah, pemimpin kerap kali bersikap tertutup terhadap guru dan jarang membuka forum komunikasi, sikap perhatian dari pemimpin terhadap bawahan masih kurang, guru masih sering terlambat datang ke sekolah, serta rendahnya komitmen guru dalam bekerja.

Loyalitas kerja diartikan sebagai suatu sikap pegawai yang aktif dengan dibuktikan adanya sikap bangga terhadap organisasi, adanya dukungan yang nyata terhadap organisasi, memberikan kontribusi yang positif bagi organisasi, membela organisasi dalam keadaan baik maupun buruk, serta terus bertahan untuk organisasi yang terbentuk karena adanya dorongan atau motivasi dari pemimpin terhadap pegawainya untuk meningkatkan pencapaian tujuan organisasi (Rahmawati, 2016). Adapun faktor pendorong loyalitas kerja yaitu adanya arahan dari pemimpin, adanya dorongan dari pemimpin, adanya perhatian dari pemimpin, serta menciptakan sikap kerja yang positif dari pemimpin.

Adapun yang mempengaruhi adanya sikap loyalitas kerja salah satunya adalah kualitas kehidupan kerja atau sering terdengar dengan istilah QWL atau *Quality of Work Life*. Kualitas kehidupan kerja ini pertama kali dikemukakan oleh Deming pada tahun 1986 dalam bukunya *Out of*

Crisis. Dijelaskan oleh Griffin and Moorhead (2014) memaparkan bahwa kualitas kehidupan kerja dapat diartikan sebagai tingkat di mana anggota organisasi merasa puas karena kebutuhan personalnya dapat terpenuhi oleh organisasi. Jika dikaitkan dalam lingkup pendidikan dapat diartikan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja atau *Quality of Work Life* adalah suatu kondisi pemimpin dalam mengembangkan lingkungan kerja yang baik, yang menata sedemikian rupa, guna sejauh mana tingkat kepuasan kerja guru tercipta karena kebutuhan personalnya dapat terpenuhi melalui pengalaman mereka dalam berorganisasi. Cara pemimpin dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja guru dapat dilakukan dengan memberikan rasa aman, kepuasan kerja, serta penghargaan dalam bekerja sehingga meningkatkan harkat dan martabat guru.

Faktor lain yang mempengaruhi adanya loyalitas adalah peran kepemimpinan. Pemimpin akan dihormati dan dipatuhi oleh pegawainya tergantung bagaimana cara ia mengelola dan menjalankan kegiatan di lembaganya. Maka dari itu terbentuknya sikap loyalitas kerja dapat dipengaruhi oleh perilaku kepemimpinan seorang pemimpin. Menurut Dessler dan Gary (2003), perilaku kepemimpinan dalam orientasi kerja adalah kegiatan memberikan informasi latar belakang kepada para karyawan baru yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan secara memuaskan. Beberapa definisi lain mengenai perilaku sesuai dengan orientasinya, perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan menurut Herbert (2011) difokuskan pada kualitas dari hubungan dengan pengikut, dengan indikatornya meliputi: saling mempercayai, saling menghargai, dan penuh kehangatan hubungan antara pemimpin dengan pegawainya. Nampaknya kedua faktor yang mempengaruhi adanya sikap loyalitas kerja pada lembaga sekolah dalam kondisi saat ini masih sangat kurang, lembaga masih minim kesadaran akan hal tersebut, sehingga timbal balik yang diharapkanpun kurang memuaskan.

Meningkatkan kualitas kehidupan kerja dan meninjau perilaku kepemimpinan yang berpengaruh terhadap loyalitas kerja menjadi salah satu faktor penting yang seharusnya dijadikan sorotan oleh setiap lembaga pendidikan. Sehingga menjadi penting bagi peneliti untuk mengangkat permasalahan tentang loyalitas kerja guru yang berkaitan dengan kualitas kehidupan kerja dan perilaku kepemimpinan pada lembaga Pendidikan Sekolah Menengah Atas Swasta Cibungbulang untuk dijadikan bahan penelitian. Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Kontribusi kualitas kehidupan kerja dan perilaku kepemimpinan terhadap loyalitas kerja guru di Sekolah Menengah Atas Swasta se-Kecamatan Cibungbulang”.

METODOLOGI

Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Menengah Atas Swasta se-Kecamatan Cibungbulang. Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Agustus sampai dengan bulan September 2020. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang menekankan pada teori-teori menggunakan analisis data statistik, yaitu suatu data yang di angkakan atau berbentuk skor (Sugiyono, 2013). Metode yang diambil pada penelitian ini yaitu metode survey. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah guru tetap Sekolah Menengah Atas Swasta di Kecamatan Cibungbulang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu semua guru tetap di Sekolah Menengah Atas Swasta se- Kecamatan Cibungbulang dengan jumlah yang sama dari populasi yaitu sebanyak 25 orang guru. Teknik yang diambil sebagai teknik pengambilan sampelnya yaitu dengan menggunakan teknik non probability sampling dengan pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang diambil secara langsung kepada responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik non-tes. Teknik pengumpulan data merupakan suatu upaya dalam memperoleh keterangan data yang dibutuhkan dalam penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan dokumentasi. kuesioner merupakan alat untuk mengumpulkan data dengan disebarkan dalam bentuk kertas kemudian diisi oleh responden yang merupakan sebuah teknik yang biasa digunakan oleh peneliti berupa pertanyaan maupun pernyataan. Kuesioner pada penelitian ini

berupa kuesioner tertutup yang berisi kumpulan pernyataan baik pernyataan positif dan pernyataan negatif. Kuesioner ini menggunakan skala likert dengan 5 (lima) alternatif jawaban, yaitu: selalu (SL), sering (SR), kadang-kadang (KD), pernah (P), dan tidak pernah (TP). Adapun, dokumentasi adalah suatu proses pengumpulan data yang berasal dari sumber tertulis yang berupa laporan guna membantu menyempurnakan data yang sebelumnya diperoleh oleh peneliti. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kualitas kehidupan kerja dan perilaku kepemimpinan terhadap loyalitas kerja guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan uji simultan. Hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat kontribusi antara kualitas kehidupan kerja dan perilaku kepemimpinan secara bersama-sama terhadap loyalitas kerja guru. Hasil uji regresi berganda dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
(Constant)	27.082	16.022	1.690	0.105
Kualitas Kehidupan Kerja	0.883	0.227	3.886	0.001
Perilaku Kepemimpinan	-0.130	0.260	0.500	0.622

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan perolehan nilai t hitung sebesar (3.886) > t tabel (1.717) dan probabilitas ditunjukkan dengan nilai sig. 0.001 < 0.05 dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kualitas kehidupan kerja (X1) terhadap loyalitas kerja guru (Y) secara signifikan. Sedangkan, untuk variabel perilaku kepemimpinan (X2) terhadap loyalitas kerja guru (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar (- 0.500) < t tabel (1.717) dan probabilitas ditunjukkan dengan nilai sig. 0.622 > 0.005 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh perilaku kepemimpinan (X2) terhadap loyalitas kerja guru (Y). Adapun untuk melihat persamaan regresi antara kualitas kehidupan kerja (X1) dan perilaku kepemimpinan (X2) secara bersama-sama terhadap loyalitas kerja guru (Y) dapat ditunjukkan pada tabel 4.20 dilihat dari nilai constan didapatkan $\hat{Y} = 27.082 + 0.883X_1 - 0.130X_2$, hal ini dapat disimpulkan dari persamaan tersebut tidak dapat dipergunakan sebagai acuan untuk memprediksi loyalitas kerja guru melalui kualitas kehidupan kerja dan perilaku kepemimpinan secara bersama- sama, dibuktikan dengan setiap penambahan 1 satuan dari variabel kualitas kehidupan kerja terjadi peningkatan variabel loyalitas kerja guru, namun setiap penambahan 1 satuan dari variabel perilaku kepemimpinan hasilnya terjadi penurunan variabel loyalitas kerja guru.

Kontribusi kualitas kehidupan kerja (X1) dan perilaku kepemimpinan (X2) secara bersama-sama terhadap loyalitas kerja guru (Y) dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1722.417	2	861.208	21.556	0.000 ^b
Residual	878.943	22	39.952		
Total	2601.360	24			

Tabel 2. menunjukkan probabilitas dengan nilai Sig. 0.000 < 0.05, hal ini disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif antara kualitas kehidupan kerja (X1) dan perilaku kepemimpinan (X2) secara bersama-sama terhadap loyalitas kerja guru (Y) secara signifikan. Maka H0 ditolak dan H1 diterima. Untuk dapat memprediksikan loyalitas kerja guru dapat dijelaskan oleh kualitas kehidupan kerja dan perilaku kepemimpinan dihitung nilai koefisien determinasi pada tabel 3 berikut:

Tabel 3. Koefisien Determinasi Regresi Berganda

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.814 ^a	0.662	0.631	6.321
a. Predictors: (Constant), Perilaku Kepemimpinan, Kualitas Kehidupan Kerja				
b. Dependent Variabel: Loyalitas Kerja Guru				

Tabel 3. menunjukkan nilai angka koefisien determinasi (R square) sebesar 0.662 atau sama dengan 66.2%. Angka tersebut mengandung arti bahwa pengaruh variabel kualitas kehidupan kerja (X1) dan perilaku kepemimpinan (X2) secara bersama- sama terhadap variabel loyalitas kerja guru (Y) sebesar 66.2%. Sedangkan, sisanya 33.8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kualitas kehidupan kerja dan perilaku kepemimpinan secara bersama-sama terhadap loyalitas kerja guru di SMA Swasta se-kecamatan Cibungbulang, terbukti dengan probabilitas nilai Sig. yang diperoleh sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat kontribusi positif antara variabel kualitas kehidupan kerja (X1) dan perilaku kepemimpinan (X2) secara bersama-sama terhadap variabel loyalitas kerja guru (Y). Maka dapat diartikan bahwa kedua faktor ini dapat meningkatkan loyalitas kerja guru. Adapun untuk faktor lain yang dapat mempengaruhi loyalitas kerja guru SMA Swasta Kecamatan Cibungbulang yaitu budaya organisasi, iklim organisasi, kualitas kerja, promosi jabatan dan kebahagiaan guru yang dapat menjadi faktor pendorong untuk meningkatkan loyalitas kerja guru di sekolah.

Adapun hasil besarnya pengaruh dari masing-masing sekolah dapat dilihat pada uji determinasi, dengan jumlah Sekolah Menengah Atas Swasta di Kecamatan Cibungbulang sebanyak 3 sekolah diantaranya SMAS Aulia, SMAS Bumi Sejahtera, dan SMAS Taman Islam. Diperoleh nilai Adjusted R square pada guru tetap SMAS Aulia sebesar 0.441 setara dengan 44.1%, angka tersebut dapat diartikan bahwa kontribusi kualitas kerja guru dan perilaku kepemimpinan terhadap loyalitas kerja guru di SMAS Aulia tergolong cukup baik. Berikutnya, diperoleh nilai Adjusted R square pada guru tetap SMAS Bumi Sejahtera sebesar 0.442 setara dengan 44.2%, angka tersebut dapat diartikan bahwa kontribusi kualitas kerja guru dan perilaku kepemimpinan terhadap loyalitas kerja guru di SMAS Bumi Sejahtera tergolong cukup baik. Kemudian diperoleh nilai Adjusted R square pada guru tetap SMAS Taman Islam sebesar 0.779 setara dengan 77.9%, angka tersebut dapat diartikan bahwa kontribusi kualitas kerja guru dan perilaku kepemimpinan terhadap loyalitas kerja guru di SMAS Taman Islam tergolong baik.

Hasil uji determinasi pada guru tetap SMA Swasta se- Kecamatan Cibungbulang diperoleh sebesar 66.2% untuk data Adjusted R square. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja dan perilaku kepemimpinan berkontribusi terhadap variabel loyalitas kerja guru SMA Swasta se- Kecamatan Cibungbulang sebesar 66.2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 33.8%. Faktor di luar penelitian tersebut meliputi kualitas pelayanan sekolah, promosi kerja guru serta kebahagiaan guru yang penting untuk diperhatikan.

Loyalitas kerja adalah suatu sikap pegawai yang aktif dengan dibuktikan adanya sikap bangga terhadap organisasi, dan memberikan kontribusi yang positif bagi organisasi, serta membela organisasi dalam keadaan baik maupun buruk. Indikator loyalitas kerja guru yaitu tanggung jawab, keahlian, lingkungan kerja, disiplin dan komitmen. Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja dan perilaku kepemimpinan.

Hasil penelitian ini mengembangkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lilis dan Sri (2016) yang berjudul “Pengaruh kepemimpinan transformasional dan kualitas kehidupan kerja pada organizational citizenship behavior (OCB) melalui komitmen organisasional” Manajemen Analysis Journal, Volume 5, No 3, dengan hasil menunjukan komitmen organisasi dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional dan kualitas kehidupan kerja. Sehingga dari uraian tersebut diduga

adanya pengaruh kualitas kehidupan kerja dan perilaku kepemimpinan secara bersama-sama terhadap loyalitas kerja guru.

Adapun hasil penelitian ini menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja dan perilaku kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja guru, atas dasar ini maka dinyatakan bahwa variabel kualitas kehidupan kerja dan perilaku kepemimpinan dapat maksimal untuk meningkatkan variabel loyalitas kerja guru SMA Swasta se-Kecamatan Cibungbulang.

PENUTUP

Variabel kualitas kehidupan kerja (X1) dan perilaku kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap loyalitas kerja guru (Y) di SMA Swasta se- Kecamatan Cibungbulang. Hal ini dibuktikan dengan probabilitas nilai sig. yang diperoleh $0.000 < 0.05$. Maka H_0 ditolak, dan H_1 diterima. Besarnya pengaruh kualitas kehidupan kerja dan perilaku kepemimpinan terhadap loyalitas kerja guru pada masing-masing sekolah dihasilkan sangat beragam, pada SMAS Aulia diperoleh pengaruh sebesar 44.1%, SMAS Bumi Sejahtera sebesar 44.2%, dan SMAS Taman Islam memiliki pengaruh sebesar 77.9%. Adapun besarnya pengaruh kualitas kehidupan kerja dan perilaku kepemimpinan terhadap loyalitas kerja pada guru tetap se- Kecamatan Cibungbulang tergolong kuat, dilihat dari perolehan angka koefisien determinasi sebesar 0.662 setara dengan 66.2%, yang mana angka tersebut mengandung arti bahwa kontribusi kualitas kehidupan kerja (X1) dan perilaku kepemimpinan (X2) secara bersama-sama sebesar 66.2% terhadap variabel loyalitas kerja guru (Y) SMA Swasta se-Kecamatan Cibungbulang.

DAFTAR PUSTAKA

- Deming, W. Edward. (1986). *Out of Crisis*. Cambridge: Massachussets Institute of Tecnology.
- Desseler. & Gary. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. Edisi 10. Jakarta: PT Indeks.
- Griffin, Ricky, W. & Moorhead, G. (2014). *Organizational Behaviour: Managing People and Organizations. Eleven Edition*. USA: South Western.
- Hasibuan, M.S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herbert, S. (2011). *Masyarakat Sebagai Mahluk Hidup Organisme*. Kupang NTT: Ferry Roen.
- Kadir. (2015). *Statistika Terapan Edisi Kedua*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada. ISBN: 978-979-769-900-0.
- Lilis, A. & Sri Wartini. (2016). Pengaruh kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja pada Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Komitmen Organisasioanal. *Management Analysis Journal*. Nomor 3. Hlm: 1-24.
- Rahmawati, A. (2016). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja (Work Life Balance) dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. Vol 7. No 1. Hlm: 12-15.
- Sallis, Edward. (2007). *Total Quality Management in Education*. Yogyakarta: IRCisoD. ISBN: 979-9632-38-7.
- Singgih, S. (2010). *Statistik parametik, konsep dan aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Gramedia.

Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.