

## ANALISIS KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP LOYALITAS TENAGA PENDIDIK MELALUI BUDAYA ORGANISASI (DI LINGKUNGAN SMAI ALMAARIF SINGOSARI)

**Ahmad Sya`roni**

Mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Islam Malang.  
Email : syaronikamaly@gmail.com

### **Abstract**

*This research implemented at SMAI Almaarif Singosari Malang, located on Jl. Masjid No. 28 Singosari Malang with 65 respondents of all educators. This research is a census because all educators were made as respondents. The object of this research are (1) Knowing the description of the headmaster's leadership, organizational culture and loyalty of educators at the SMAI Almaarif Singosari. (2) Knowing the influence of the headmaster's leadership on organizational culture at SMAI Almaarif Singosari. (3) Knowing the influence of the headmaster's leadership on the loyalty of educators at SMAI Almaarif Singosari. (4) Knowing the influence of organizational culture on the loyalty of educators at SMAI Almaarif Singosari. (5) Knowing the influence of headmaster's leadership through organizational culture on the loyalty of educators at SMAI Almaarif Singosari.*

*This research uses a quantitative approach, which is a method whose research data is in the form of numbers and the analysis uses statistics. The data analysis in this research is descriptive analysis while the statistical analysis used to test the hypothesis in this study is Path Analysis. This research uses three variables, that is: headmaster leadership variable (X), organizational culture variable (Z), and loyalty of educators variable (Y).*

*The results of this research showed that: (1) Descriptively the Principal leadership is considered very high, the organizational culture is considered high and the loyalty of educators is very high. (2) Principal leadership at SMAI Almaarif Singosari has a positive and significant effect on organizational culture. (3) Organizational culture at SMAI Almaarif Singosari has a positive and significant effect on the loyalty of educators. (4) Principal leadership at SMAI Almaarif Singosari has a positive and significant effect on the loyalty of educators (5) Principal leadership through organizational culture at SMAI Almaarif Singosari has no significant effect on the loyalty of educators.*

**Keywords:** Leadership, Organizational Culture, Loyalty.

### **PENDAHULUAN**

Organisasi yang berprestasi harus ditunjang dengan sumber daya manusia unggul yang secara kontinu melaksanakan tugas dan fungsinya secara tuntas pada bagianya masing masing. sumber daya manusia yang melaksanakan tugas dan fungsinya dengan asal asalan akan berpengaruh negatif terhadap keberlangsungan organisasi, khususnya pada departemen yang menaunginya. Salah satu hal penting yang harus diperhatikan oleh *top managemen* dalam upaya menciptakan sumber daya manusia unggul adalah dengan memperhatikan dan meningkatkan indikator loyalitas sumber daya manusia.

Loyalitas sumber daya manusia mutlak dibutuhkan guna menciptakan iklim organisasi yang sehat unggul dan berprestasi. sumber daya manusia yang loyal terhadap suatu organisasi akan menjadikan organisasi itu seperti dirinya sendiri. Menurut Hasibuan (2012) loyalitas atau

kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasinya. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab.

Disisi lain, SMAI Almaarif singosari adalah unit sekolah dibawah naungan Yayasan Pendidikan Almaarif Singosari Malang yang tugas dan fungsi pokoknya adalah memberikan pelayanan pendidikan kepada masyarakat. Pada catatan statistik di SMAI Almaarif Singosari menunjukkan bahwa pada tahun pelajaran 2018 / 2019, sekolah ini memiliki jumlah siswa sebanyak 786 siswa. Kondisi sekolah ini membutuhkan pengelolaan yang baik, dari sisi organisasi, kurikulum, sarana prasarana, dan sumber daya manusia.

Untuk mengelola dan menjadikan SMAI Almaarif singosari sekolah yang unggul dan berprestasi sesuai dengan visi misi yang sudah ditetapkan, Yayasan Pendidikan Almaarif Singosari menetapkan dan menugaskan seorang kepala sekolah dengan dibantu empat orang wakil kepala sekolah, seorang kepala tatausaha dan seorang bendahara sekolah yang kemudian sering disebut dengan pimpinan sekolah. Selain menetapkan pimpinan sekolah, YP Almaarif Singosari juga memberikan wilayah pengelolaan yang otonom sehingga struktur dibawah pimpinan sekolah dan pengelolaannya menjadi wilayah pimpinan sekolah sepenuhnya.

Disisi lain, salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan persoalan yang sangat penting karena kepemimpinan berkaitan dengan kemaslahatan bersama dalam suatu organisasi seperti kenyamanan, kesejahteraan, keadilan, keamanan, dan lain sebagainya. Dalam pandangan Islam, setiap manusia adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawabannya. Sebagaimana dijelaskan dalam sebuah Hadits yang artinya "Setiap orang diantara kalian adalah pemimpin dan akan dimintai tanggung jawab atas kepemimpinannya" (H.R. Bukhari dan Muslim). Untuk meningkatkan loyalitas, maka peran Kepala sekolah sangat diperlukan demi tercapainya tujuan sekolah. Berdasar data ada indikator yang menunjukkan loyalitas tenaga pendidik yang rendah jika ditinjau dari prosentase kehadiran tenaga pendidik ditahun pelajaran 2018-2019.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bahan pengambilan keputusan mengenai pengaruh kepemimpinan Kepala Sekolah, budaya organisasi terhadap loyalitas tenaga pendidik di SMAI Almaarif Singosari Malang agar lebih baik lagi di masa yang akan datang.

## **KAJIAN TEORI**

Drever (1988) menyatakan bahwa; *"Loyalty is an attitude or sentiment of devoition a person, group, symbol, duty or cause arising out of, or as modification, or a love sentiment but also involving a personal identification with the object in question"*. (Loyalitas adalah sikap atau perasaan kesetiaan kepada seseorang, group, simbol, kewajiban, atau sebab yang timbul dari perubahan dan perasaan cinta, juga mencakup

identifikasi personal dengan objek yang dibicarakan).

Definisi loyalitas dalam Chetna Pandey dan Rajni Khare (2012) “Menurut Walker karyawan yang puas akan menjadi loyal ketika mereka melihat organisasi mereka sebagai peluang untuk belajar, tumbuh, dan pada saat yang sama menyediakan jalur karir yang sudah jelas bahwa mereka dapat mengejar dalam organisasi. Menurut Mowday, Porter dan Steers loyalitas karyawan adalah manifestasi dari komitmen organisasi, dengan identifikasi kekuatan relatif dari tiap individu dan keterlibatan dalam organisasi tertentu. Menurut Bentten Court, Gwinner dan Meuter loyalitas karyawan adalah perilaku karyawan yang mencerminkan kesetiaan kepada organisasi untuk mempromosikan kepentingan dan gambar keluar”.

Menurut Meyer dan Allen dalam Luthans (2006) “terdapat tiga dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur komitmen anggota organisasi atau karyawan perusahaan, yaitu: (1) *Affective commitment*, merupakan perasaan karyawan, pengenalan karyawan dan keterlibatan karyawan di dalam organisasi, (2) *Continuance commitment*, merupakan pertimbangan yang berdasarkan kerugian yang dihadapi karyawan jika ia meninggalkan organisasi, (3) *Normative commitment*, merupakan perasaan tanggung jawab karyawan untuk tetap tinggal di organisasi”.

Menurut Burn (dalam Kaswan, 2015), “Karyawan hanya akan loyal terhadap perusahaan tempatnya bekerja jika menemukan kenyamanan dan rasa aman. Karyawan akan merasa nyaman dengan lingkungannya, dengan sikap atasannya atau rekan kerjanya, merasa aman dengan masa depannya, karir dan pekerjaannya. Rasa nyaman ini dengan sendirinya akan menimbulkan kedekatan, kebahagiaan dan rasa memiliki. Sementara bekerja dan memiliki pekerjaan adalah salah satu cara untuk mendapatkan rasa aman. Jika kedua hal tersebut ada, maka dengan sendirinya loyalitas karyawan akan meningkat”.

Dalam Islam loyalitas disebut dengan istilah Al-Wala'. Kata Wala' berasal dari walayah yang berarti nasab, dukungan, dan pemerdekaan budak. Menurut Syaikhul Islam Ibnu Taimiyah akar dari walayah adalah cinta dan kedekatan. Menurut Syaikh Al-Allamah Abdur-Razaq Afifi berpendapat bahwa Wala' merupakan sebagian dari manifestasi ketulusan cinta kepada Allah, kemudian kepada para nabi-Nya dan orang-orang beriman (dalam Al-Qahthani, 2005). Menurut Al-Qahthani (2005) Walaayah adalah dukungan, dan bersama orang-orang yang dicintai secara lahir dan batin. Allah berfirman dalam surat Al- Baqarah Ayat 256-257 sebagai berikut :Artinya “*tidak ada paksaan untuk (memasuki) agama (Islam); Sesungguhnya telah jelas jalan yang benar daripada jalan yang sesat. karena itu Barangsiapa yang ingkar kepada Thaghut dan beriman kepada Allah, Maka Sesungguhnya ia telah berpegang kepada buhul tali yang Amat kuat yang tidak akan putus. dan Allah Maha mendengar lagi Maha mengetahui (256). Allah pelindung orang-orang yang beriman; Dia mengeluarkan mereka dari kegelapan (kekafiran) kepada cahaya (iman). dan orang-orang yang kafir, pelindung-pelindungnya ialah syaitan, yang mengeluarkan mereka daripada cahaya kepada kegelapan (kekafiran). mereka itu adalah penghuni neraka; mereka kekal di dalamnya (257).*”

Hofstede (1986) menyatakan bahwa “budaya organisasi merupakan

keseluruhan pola pemikiran, perasaan, dan tindakan dari suatu kelompok sosial yang membedakan dengan kelompok sosial yang lain”. Menurut Robbins, (2007) “Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Budaya organisasi mewakili persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi”. Menurut McShane dan Von Glinow (2008), “budaya organisasi yang kuat memiliki potensi meningkatkan kinerja, dan sebaliknya bila budaya organisasinya lemah mengakibatkan kinerja menurun. Budaya organisasi memiliki tiga fungsi penting yaitu sistem pengawasan, perekat hubungan sosial, dan saling memahami”

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa budaya organisasi adalah semua bentuk usaha, pikiran dan kegiatan dalam menghadapi, menguasai dan mengendalikan diri dalam organisasi demi kelangsungan organisasi yang bersangkutan.

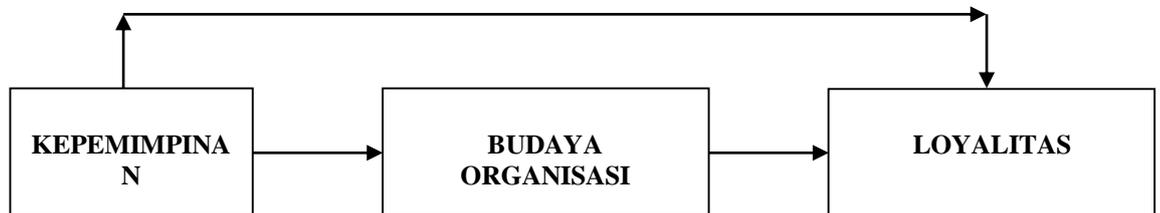
Dubrin (2005) mengemukakan bahwa “Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespon dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai”

Sarbani, dkk (2015) “Lembaga Pendidikan Islam Almaarif singosari lahir ditengah-tengah bergelornya semangat perlawanan terhadap kolonialisme Belanda dan semangat pemberdayaan masyarakat Indonesia dengan dibidani oleh almaghfirullah Bapak KH Maskur (Mantan Menetri Agama RI). Lembaga pendidikan ini memulai aktifitasnya dengan nama “Madrasah Ibtidaiyah Misbahul Wathon” pada tahun 1923”. Yayasan pendidikan Almaarif singosari ini memiliki visi terwujudnya insan yang berkualitas yang beraqidah Islam ahlussunnah wal jamaah yang berahlak mulia, yang cakap, dan terampil serta memiliki kesehatan jasmani dan rohani dan berguna bagi masyarakat, bangsa, dan negara Indonesia menuju hidup bahagia didunia dan akhirat.

Susanti, dkk (2018) Sekolah SMA Islam Almaarif Singosari didirikan pada tanggal 1 Juni 1980 yang berlokasi di Jalan Masjid No. 28 Singosari Malang. Sekolah ini merupakan salah satu dari delapan unit pendidikan yang berada di bawah naungan Yayasan Pendidikan Almaarif Singosari berdasarkan akta no 22 tahun 1977 notaris E.H. Widjaja, S.H. SMA Islam Almaarif Singosari memiliki citra moral yang menggambarkan profil sekolah yang diinginkan dimasa mendatang yang diwujudkan dalam visi “Terwujudnya insan berkualitas yang bertaqwa dan beraqidah ahlussunnah waljamaah annahdhiyah”

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan yang telah dirumuskan serta hasil penelitian terdahulu, peneliti merumuskan kerangka konseptual sebagai berikut :

**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual**



Hipotesis penelitian ini adalah:

- H1: Kepemimpinan Kepala sekolah berpengaruh terhadap budaya organisasi pada SMAI Almaarif Singosari Malang.
- H2: Kepemimpinan Kepala sekolah berpengaruh terhadap loyalitas tenaga pendidik pada SMAI Almaarif Singosari Malang.
- H3: Budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas tenaga pendidik pada SMAI Almaarif Singosari Malang.
- H4: Kepemimpinan Kepala sekolah melalui budaya organisasi berpengaruh terhadap loyalitas tenaga pendidik pada SMAI Almaarif Singosari Malang.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik di SMAI Almaarif Singosari Malang yang berjumlah 65 orang. Dalam penelitian ini tidak menggunakan sampel penelitian karena semua guru dijadikan sebagai responden sehingga penelitian ini disebut dengan sensus.

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepemimpinan Kepala Sekolah (X), dan budaya organisasi (Z), sedangkan variabel terikat adalah loyalitas tenaga pendidik (Y).

Metode untuk mengumpulkan data menggunakan kuesioner (angket) dan dokumentasi. Angket terdiri dari 27 item pernyataan, 11 pernyataan tentang kepemimpinan Kepala Sekolah, 9 pernyataan tentang budaya organisasi, dan 7 pernyataan tentang loyalitas tenaga pendidik. Angket diuji validitasnya dengan *Korelasi Pearson (Product Moment)* dan reliabilitas dihitung dengan rumus *Alpha Cronbach*.

Analisis deskriptif digunakan untuk memperoleh kesimpulan tentang kepemimpinan Kepala Sekolah, loyalitas tenaga pendidik, dan budaya organisasi. Data ini diperoleh dari hasil angket yang dianalisis dengan metode penskoran.

Analisis statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur digunakan untuk menguji pengaruh variabel mediasi (*intervening*) dalam memediasi variabel independen terhadap variabel dependen Untuk mendapatkan nilai pemeriksa yang tidak bias dan efisien dari suatu persamaan regresi linier berganda dengan metode kuadrat terkecil (*Least Square*) perlu dilakukan pengujian dengan jalan memenuhi persyaratan asumsi klasik yang meliputi:

uji non-multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

## **HASIL ANALISIS DATA**

### **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Budaya Organisasi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi, artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka cenderung dapat meningkatkan budaya organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kreatifitas seorang kepala sekolah dalam membentuk budaya organisasi sangat dibutuhkan.

Dalam penelitian ini dihasilkan koefisien pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap budaya organisasi sebesar 0.617 atau 61,7%. Hal ini menunjukkan bahwa sikap dan pengetahuan kepala sekolah seperti disiplin, tanggung jawab, wawasan yang luas, kreatif, gigih, menerima masukan baik saran maupun kritik, kemampuan memotivasi, perhatian kepada tenaga pendidik, turut memberikan pengaruh yang positif dan signifikan dalam menciptakan budaya organisasi yang baik dan kondusif.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Tenaga Pendidik**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas tenaga pendidik, artinya semakin baik budaya organisasi maka cenderung dapat meningkatkan loyalitas tenaga pendidik. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik dan kondusif dapat meningkatkan loyalitas tenaga pendidik.

Dalam penelitian ini dihasilkan koefisien pengaruh langsung budaya organisasi terhadap loyalitas tenaga pendidik sebesar 0.325 atau 32,5%. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang tumbuh dan berkembang di SMAI Almaarif singosari turut memberikan pengaruh yang positif dalam menciptakan loyalitas tenaga pendidik artinya semakin baik budaya organisasi maka loyalitas tenaga pendidik akan semakin meningkat.

### **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Loyalitas Tenaga Pendidik**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas tenaga pendidik, artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah maka cenderung dapat meningkatkan loyalitas tenaga pendidik.

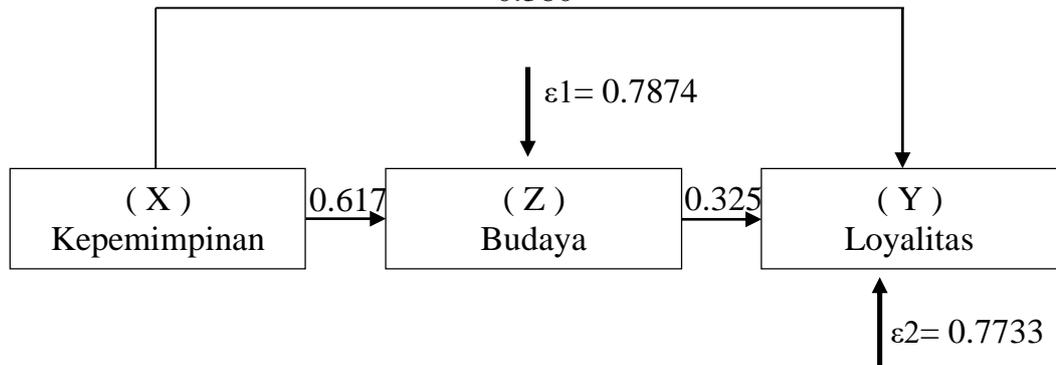
Dalam penelitian ini dihasilkan koefisien pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap loyalitas tenaga pendidik sebesar 0.380 atau 38,0%. Hal ini menunjukkan bahwa sikap dan pengetahuan kepala sekolah seperti disiplin, tanggung jawab, wawasan yang luas, kreatif, gigih, menerima masukan baik saran maupun kritik, kemampuan memotivasi, perhatian kepada tenaga pendidik, turut memberikan pengaruh yang positif dan signifikan dalam menciptakan loyalitas tenaga pendidik.

### **Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Loyalitas Tenaga Pendidik melalui Budaya Organisasi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap loyalitas lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap loyalitas melalui budaya organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap loyalitas tenaga pendidik melalui budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan

Dalam penelitian ini dihasilkan koefisien kepemimpinan kepala sekolah terhadap loyalitas tenaga pendidik adalah 0.380 atau 38% sedangkan koefisien pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap loyalitas tenaga pendidik melalui budaya organisasi adalah 0.200 atau 20% sehingga pengaruh totalnya adalah 0.580 atau 58%. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan loyalitas tenaga pendidik akan jauh lebih efektif jika pendekatannya langsung melalui kepemimpinan kepala sekolah.

**Gambar 2**  
**Hasil Koefisien Jalur**  
0.380



Pengaruh langsung (*Direct Effect*): (1) Pengaruh langsung variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap budaya organisasi adalah sebesar 61,7%; (2) Pengaruh langsung variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap loyalitas tenaga pendidik adalah sebesar 38,0%; (3) Pengaruh langsung variabel budaya organisasi terhadap loyalitas tenaga pendidik adalah sebesar 32,5%.

Pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect*) antara variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap loyalitas tenaga pendidik melalui variabel budaya organisasi adalah besarnya pengaruh langsung kepemimpinan kepala sekolah terhadap budaya organisasi dikalikan dengan besarnya pengaruh langsung budaya organisasi terhadap loyalitas tenaga pendidik yaitu  $0.617 \times 0.325 = 0.200$  atau pengaruh tidak langsung antara variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap loyalitas tenaga pendidik melalui variabel budaya organisasi adalah sebesar 20%.

Total pengaruh langsung dan tidak langsung (*Total Effect*) adalah jumlah besarnya pengaruh langsung variabel kepemimpinan kepala sekolah terhadap loyalitas tenaga pendidik dengan besarnya pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan terhadap loyalitas tenaga pendidik melalui budaya organisasi yaitu  $0.380 + 0.200 = 0.580$  atau dapat dikatakan

total pengaruh langsung dan tidak langsung (*Total Effect*) adalah sebesar 58%. Secara terperinci pengaruh langsung dan tidak langsung disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 1**  
**Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung**

Eksogen	Endogen	Intervening	Koefisien		Total
			Langsung ( <i>Direct</i> )	Tidak Langsung ( <i>Indirect</i> )	
Kepemimpinan	Budaya Organisasi	-	0.617	-	0.617
Budaya Organisasi	Loyalitas Tenaga Pendidik	-	0.325	-	0.325
Kepemimpinan	Loyalitas Tenaga Pendidik	Budaya Organisasi	0.380	0.200	0.580

### SIMPULAN DAN SARAN

1. Secara deskriptif kepemimpinan kepala sekolah dinilai sangat tinggi budaya organisasi dinilai tinggi dan loyalitas tenaga pendidik dinilai sangat tinggi.
2. Kepemimpinan kepala sekolah di lingkungan SMAI Almaarif Singosari berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi. Dengan kata lain kepemimpinan kepala sekolah yang baik akan menciptakan budaya organisasi yang baik.
3. Budaya organisasi di lingkungan SMAI Almaarif singosari berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas tenaga pendidik. Atau semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula loyalitas tenaga pendidik.
4. Kepemimpinan kepala sekolah di lingkungan SMAI Almaarif singosari berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas tenaga pendidik, artinya semakin baik kepemimpinan kepala sekolah, maka semakin baik pula loyalitas tenaga pendidik.
5. Kepemimpinan kepala sekolah melalui budaya organisasi di lingkungan SMAI Almaarif singosari tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas tenaga pendidik.

### DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qahthani, Muhammad bin Sa'id. 2005. *Al-Walâ' Wal-Barâ' : Loyalitas & Antiloyalitas Dalam Islam*. Surakarta: Era Intermedia
- Alquran Terjemah Kemenag
- Durbin. 2005. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Drever, James. 1988. *Kamus Psikologi, Alih Bahasa Nancy Simanjuntak*. Jakarta: PT. Bina Aksara
- Hasibuan, Melayu, 2012 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara Jakarta

- Hofstede, Geert. 1986. *Culture's Consequences, International Differences in Work Related Values*, New Delhi: Sage Publication, Beverly Hills, London.
- Kaswan. (2015). *Sikap Kerja : Dari Teori dan Implementasi Sampai Bukti*. Bandung: Alfabeta.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh.
- Mc Shane, Steven L. dan Mary Ann Von Glinow,. 2008, *Organizational behavior*, Edisi ke-4, Mc Graw Hill, New York.
- Pandey, Chetna dan Khare, Rajni. (2012). *Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Loyalty. College of Management Education, Gwalior. International Journal of Social Science & Interdisciplinary Research*. Vol. 1, issue 8.
- Robbins, Stephen P., & Coulter, Mary. 2007 *Manajemen Edisi kedelapan Jilid 2*. Jakarta: Indeks
- Sarbani., dkk. 2015. *Profil Yayasan Pendidikan Almaarif*. Yayasan Pendidikan Almaarif Singosari
- Steers, R.M dan Porter, L. W. 2003. *Motivational and Work Behavior*. New york : Mc Graw hill Book Company.
- Susanti., dkk (2018). *Info Pendidikan SMA Islam Almaarif Singosari*. Singosari. SMA Islam Almaarif Singosari.