

Peningkatan Kinerja Guru SMK melalui Lingkungan Kerja dengan Mengoptimalkan Efektifitas Kepemimpinan dan Komitmen Tugas

Hendro Prasetyono; Ira Pratiwi Ramdayana; Wening Estiningsih

Pendidikan Ekonomi FIPPS Universitas Indraprasta PGRI

Pendidikan Bahasa Indonesia FBS Universitas Indraprasta PGRI

Jl. Raya Tengah No. 80, Gedong, Pasar Rebo, Jakarta Timur

hendro_prasetyono@unindra.ac.id

Article received : February 2020; revised : June 2020 ; accepted : July 2020

DOI : 10.17977/um025v4i32020p255

Abstract: The purpose of this study was to determine the effect of leadership effectiveness, task commitment and work environment together on teacher performance, effect of leadership effectiveness on teacher performance, task commitment to teacher performance, work environment on teacher performance. The research method used is a survey. The sample size is 91 teachers, the sampling technique used is random cluster sampling. Data collection using a questionnaire. Data analysis consists of testing the validity and reliability of the institution, the prerequisite test for data analysis and description. Testing the hypothesis with linear regression techniques. The results of the study addressed (1) There was a significant effect of Leadership Effectiveness and Task Commitment together on Teacher Performance. (2) There is a significant effect of Leadership Effectiveness on Vocational High School Teacher Performance. (3) There is a significant effect of Task Commitment on Teacher Performance. (4) There is a significant effect of the Work Environment on Teacher Performance.

Keywords: leadership effectiveness; task commitment; work environment; teacher performance

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh efektifitas kepemimpinan, komitmen tugas dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru, pengaruh efektifitas kepemimpinan terhadap kinerja guru, komitmen tugas terhadap kinerja guru, lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Metode Penelitian yang digunakan adalah survey. Sampel berukuran 91 guru, teknik sampling yang digunakan yaitu random cluster sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data terdiri dari uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji prasyarat analisis dan deskripsi data. Pengujian hipotesis dengan teknik regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan (1) Terdapat pengaruh yang signifikan Efektifitas Kepemimpinan dan Komitmen Tugas secara bersama-sama terhadap Kinerja Gur. (2) Terdapat pengaruh yang signifikan Efektifitas Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru SMKN. (3) Terdapat pengaruh yang signifikan Komitmen Tugas terhadap Kinerja Guru. (4) Terdapat pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru.

Kata Kunci: efektifitas kepemimpinan; komitmen tugas; lingkungan kerja; kinerja guru

Salah satu bentuk lembaga pendidikan formal yang saat ini sedang difokuskan peningkatannya adalah Sekolah Menengah Kejuruan (SMK). Instruksi Presiden Nomor 9 Tahun 2016 tentang Revitalisasi Sekolah Menengah Kejuruan, yang disusul dengan nota kesepahaman antar kementerian terkait, seakan menjadi roket pendorong pendidikan vokasi di negeri ini (Kamdi, 2017). Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) merupakan lembaga pendidikan formal di bawah Direktorat Pembinaan SMK (DitpSMK) yang menyiapkan lulusannya untuk bekerja dengan bekal pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja dalam

bidang tertentu yang sesuai dengan kebutuhan Dunia Usaha dan Dunia Industri (DUDI), serta diharapkan dapat berwirausaha (Indriaturrahi & Sudiyatno, 2016).

Dalam sistem pendidikan nasional Indonesia tujuan Sekolah Menengah Kejuruan sebagai pendidikan menengah, yaitu meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut sesuai dengan kejuruannya (Putro & Triyono, 2016). Jadi sangat jelas tertulis bahwa pendidikan vokasi merupakan salah satu jalur pendidikan penting yang dapat dipilih oleh generasi muda Indonesia. Walaupun pemerintah telah melakukan berbagai upaya, namun kenyataannya belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini tercermin dari ketidakpuasan pihak-pihak yang berkepentingan, khususnya masyarakat dunia industri yang menilai kompetensi tamatan SMK belum sesuai spesifikasi industri (Asrib & Arfandi, 2017). Fakta konsep *link and match* masih memiliki permasalahan seperti kekurangan guru berkualitas, sulit memenuhi biaya operasional yang tinggi, peralatan praktik yang serba kurang, ketidakjelasan kurikulum, dan masalah pemeliharaan serta perbaikan peralatan (Sutrisno & Siswanto, 2016).

Fenomena tersebut juga cenderung terlihat pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) di Kecamatan Cipayung Jakarta Timur. Para guru di sekolah tersebut belum menunjukkan kinerja yang optimal, dalam arti kurang kreatif dalam menentukan waktu, belum tercapainya target kerja dan pemanfaatan waktu dengan kurang optimal. Dari beberapa kenyataan tersebut perlu dikaji secara cermat, mengapa para guru belum menunjukkan kinerja yang tinggi padahal sekolah adalah suatu lembaga pendidikan yang berperan sentral dalam mencetak generasi bangsa yang unggul. Selain itu jika dilihat dari latar belakang pendidikan, pengalaman, masa kerja, sudah cukup memadai sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Menurut Danim dalam Hasanah, Nanang Fattah, & Eka Prihatin, (2010) menyatakan bahwa salah satu ciri krisis pendidikan di Indonesia adalah guru belum mampu menunjukkan kinerja (*work performance*) yang memadai. Hal ini berarti kinerja guru secara langsung mempengaruhi kualitas pendidikan di setiap negara (Nousiainen, Kangas, Rikala, & Vesisenaho, 2018). Fenomena ini harus segera ditanggulangi dengan cara meningkatkan kinerja guru demi kualitas pendidikan di Indonesia. Kinerja menurut Uno & Lamatenggo dalam Aprilia Dwi Astuti (2017) adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Mengacu dari pandangan ini dapat diinterpretasikan bahwa kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya. Tugas pokok seorang guru yang menjadi rutinitas adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, mengevaluasi, melatih dan mengadministrasi dalam rangka mengembangkan kemampuan peserta didik (Kartowagiran, 2011; Naydenova & Naydenova, 2016).

Komponen atau indikator kinerja seorang guru adalah kualitas kerja, kuantitas kerja dan pemanfaatan waktu (Ismail, 2010; Kartowagiran, 2011). Kualitas kerja meliputi kerjasama dengan sejawat, penyelesaian kerja, hasil kerja dan hubungan dengan sejawat. Kuantitas kerja meliputi beban kerja, proses kerja, tanggungjawab dan jumlah hasil kerja. Pemanfaatan waktu meliputi ketepatan waktu kerja dan kesesuaian perencanaan kerja. Rendah atau tingginya kinerja guru dipengaruhi oleh beragam faktor, diantaranya efektifitas kepemimpinan, komitmen tugas dan lingkungan kerja (Arianto, 2013; Purwoko, 2018).

Kepemimpinan adalah “usaha untuk mempengaruhi agar individu termotivasi untuk mencapai tujuan (Gibson, Ivancevich, James H. Donnelly, & Konopaske, 2012: p. 314). Studi kepemimpinan Michigan, tentang perilaku kepemimpinan efektif dalam Yukl (2001, pp. 65-66) mengatakan bahwa perilaku kepemimpinan efektif memiliki 3 ciri, yaitu: (1) Orientasi tugas; orientasi yang mengutamakan penyelesaian pekerjaan; (2) Orientasi hubungan; orientasi yang mengutamakan perhatian terhadap hubungan dan faktor manusia; (3) Keefektifan; kemampuan untuk mencapai hasil yang tinggi melalui aktivitas. Efektifitas Kepemimpinan dengan gaya kepemimpinan merupakan variabel yang sangat penting karena mencerminkan apa yang dilakukan oleh pemimpin pada saat mempengaruhi pengikutnya untuk merealisasikan visinya (Sirisookslip, Ariratana, & Ngang, 2015).

Setiap lembaga pendidikan berupaya untuk mencapai tujuan secara maksimal. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan pemimpin yang mampu mengendalikan organisasi dan mampu mempengaruhi

orang-orang atau bawahan yang ada dalam organisasi (Hermanto, 2016). Dengan kata lain keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung pada bagaimana seorang pemimpin secara efektif mempengaruhi perilaku orang yang dipimpin agar berhasil dalam kerja sama untuk mencapai tujuan (Salam & Kewo, 2017). Hubungan yang terjalin antara guru dan kepala sekolah sebagai pemimpin secara emosional dengan lembaga akan mendorong dan meningkatkan komitmen guru untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut (Zuhry, A. W & Sugiyarti, 2018). Indikator efektifitas kepemimpinan yaitu wewenang, pengambilan keputusan, kejelasan tugas, komunikasi dan kepercayaan bawahan (Luyten & Bazo, 2019; Ngang & Abdullah, 2015; Sinha & Hanuscin, 2017).

Komitmen organisasi menurut Luthans (2011, p. 147) komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu; kesediaan untuk mengerahkan upaya tingkat tinggi atas nama organisasi; dan keyakinan yang pasti terhadap, dan penerimaan, nilai-nilai dan tujuan organisasi. Sedangkan komitmen tugas merupakan keinginan yang kuat dari pegawai untuk melaksanakan tanggungjawab dan pekerjaan yang diberikan (Zuhry, A. W & Sugiyarti, 2018). Menurut Hellriegel & Slocum (2008, p. 91) komitmen yang kuat memiliki karakteristik: (1) dukungan dan penerimaan tujuan dan nilai-nilai organisasi; (2) kesediaan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar atas nama organisasi, dan; (3) keinginan untuk tetap bersama organisasi. Guru harus memiliki komitmen terhadap organisasi sehingga mampu menghadirkan semangat visi dan misi organisasi dalam mengemban tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan di sekolah (Yucel & Bektas, 2012). Komitmen dalam organisasi, diharapkan bukan hanya persoalan tuntutan tetapi suatu dimensi yang perlu dijaga dengan baik melalui keteladanan pimpinan, terciptanya iklim organisasi yang kondusif maupun sikap saling percaya (Choi & Tang, 2009).

Situasi dan kondisi dari organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen guru terhadap tugas (Arianto, 2013). Situasi dan kondisi organisasi yang dimaksud seperti karakteristik dari struktur organisasi, tingkat kepercayaan, sistem pemberian penghargaan dan pengambilan keputusan antara pimpinan dan guru (Toom, Pietarinen, Soini, & Pyhäntö, 2017). Apabila dari karakteristik organisasi ini ada yang tidak terpenuhi, hal tersebut akan menyebabkan rendahnya komitmen guru terhadap tugas dalam organisasi. Dimensi dari komitmen adalah komitmen afektif, komitmen keterlibatan dan komitmen normatif (Luthans, 2011). Jika ditarik dalam komitmen tugas maka indikatornya adalah rasa memiliki, perasaan bertanggung jawab terhadap tugas pekerjaan, perasaan melaksanakan tugas pekerjaan, keseriusan dalam menerima tugas-tugas, tidak pindah bekerja di tempat lain (Jo, 2014; Klassen & Chiu, 2011).

Menurut Widodo dalam Riani & Putra (2017) menyatakan lingkungan kerja merupakan sesuatu di luar organisasi yang berpotensi mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi. Lingkungan kerja dapat berupa sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan (Suwondo & Sutanto, 2015). Hal ini berarti lingkungan kerja dapat bersifat fisik dan pegawai memanfaatkan benda-benda fisik tersebut sehingga mempengaruhi pekerjaannya. Pendapat serupa hadir dari Alif (2015) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja. Pendapat tersebut ditambahkan oleh Swambawa dan Rahyuda dalam Riani & Putra (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat atau kondisi dimana karyawan melakukan aktivitas secara baik jika lingkungan tersebut terasa nyaman, aman dan bersih yang nantinya dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan. Sehingga dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang berhubungan langsung dengan pegawai baik yang fisik maupun non fisik saat dan berinteraksi berada di kantor dapat disebut sebagai lingkungan kerja.

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Munie dalam Sofyan (2013) sebagai berikut: (1). Fasilitas Kerja, yaitu lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti kurangnya alat kerja, ruang kerja pengap, ventilasi yang kurang serta prosedur yang tidak jelas; (2). Gaji dan tunjangan, gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat melirik pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja; (3). Hubungan kerja, kelompok kerja dengan kekompakan

dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan Streskerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan atau hasil. Terlihat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tidak hanya sebatas aspek fisik akan tetapi non fisik seperti lingkungan kerja juga ikut berkontribusi positif.

Ruang lingkup dari lingkungan kerja menurut Anoraga dalam Saputra & Sudharma (2017) meliputi suasana kerja, peraturan kerja, kondisi-kondisi lain yang dapat menjadi penyebab dari keterasingan dalam bekerja. Pendapat lain menurut Sedarmayanti dalam Nurhayati, Minarsih, & Wulan (2016) mengemukakan bahwa lingkungan kerja dibagi kedalam dua bagian, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti adalah semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Indikator-indikator lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan dan kebisingan (Arianto, 2013). Sedangkan pendapat Gibson dalam Handaru et al., (2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja terbagi atas dua dimensi yaitu lingkungan fisik yang bersifat nyata dan lingkungan non fisik yang bersifat tidak nyata. Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Nurhayati et al., (2016), yaitu: penerangan atau cahaya di tempat kerja, temperatur atau suhu udara di tempat kerja, keamanan di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja

METODE

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan regresi linear berganda. Sebelum dilakukan analisis regresi digunakan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Menurut Prasetyono, Abdillah, & Fitria (2018) "*descriptive research is one form of research that aims to describe the event or the occurrence of variables in the study*". Variabel yang dikaji terdiri atas dua macam, yakni: variabel eksogen (bebas) dan variabel endogen (terikat). Variabel eksogen terdiri dari variabel X1, Variabel X2 dan Variabel X3 terhadap variabel endogen (Y).

Penelitian dilakukan pada 3 Sekolah Menengah Kejuruan Negeri di Kecamatan Cipayung Jakarta Timur, yaitu SMKN 58, SMKN 51 dan SMKN 24 pada tahun 2019. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode *random sampling*. Jumlah sampel dapat dihitung dengan menggunakan rumus Slovin (Prasetyono, Abdillah, Widiarto, & Sriyono, 2018). Jumlah sampel yang didapat berjumlah 91 orang guru dari total 167 guru dari 3 sekolah tersebut. Teknik pengambilan data menggunakan kuesioner yang disusun berdasarkan pada indikator setiap variabel dalam penelitian ini. Kuesioner yang telah disusun diuji validitas dan reliabilitas terhadap 20 responden. Ketentuan uji validitas adalah jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan nilai r_{tabel} untuk 20 responden dengan taraf 5% adalah 0,44 (Gorard, 2004). Sedangkan kriteria pengujian uji reliabilitas adalah ketika nilai koefisien α chronbach $> 0,70$ (L. Cohen, Manion, & Morrison, 2007).

Kuesioner variabel Kinerja guru dengan indikator kualitas, kuantitas dan pemanfaatan waktu terdiri atas 22 butir pernyataan. Kuesioner tersebut diuji validitas terhadap 20 responden guru ternyata ada 2 butir yang tidak valid. Kemudian 20 butir pernyataan yang valid diuji reliabilitasnya didapatkan koefisien α chronbach sebesar 0,87. Kuesioner variabel efektifitas kepemimpinan dengan indikator wewenang, pengambilan keputusan, kejelasan tugas, komunikasi dan kepercayaan bawahan terdiri atas 25 butir pernyataan. Kuesioner tersebut diuji validitas terhadap 20 responden guru ternyata ada 5 butir yang tidak valid. Kemudian 20 butir pernyataan yang valid diuji reliabilitasnya didapatkan koefisien α chronbach sebesar 0,90.

Kuesioner variabel komitmen tugas dengan indikator rasa memiliki, perasaan bertanggung jawab terhadap tugas pekerjaan, perasaan melaksanakan tugas pekerjaan, keseriusan dalam menerima tugas-tugas, tidak pindah bekerja di tempat lain terdiri atas 24 butir pernyataan. Kuesioner tersebut diuji

validitas terhadap 20 responden guru ternyata ada 3 butir yang tidak valid. Kemudian 20 butir pernyataan yang valid diuji reliabilitasnya didapatkan koefisien *alpha chronbach* sebesar 0,84. Kuesioner variabel lingkungan kerja dengan indikator penerangan atau cahaya di tempat kerja, temperatur atau suhu udara di tempat kerja, keamanan di tempat kerja, sirkulasi udara di tempat kerja, kebisingan di tempat kerja terdiri atas 24 butir pernyataan. Kuesioner tersebut diuji validitas terhadap 20 responden guru ternyata ada 4 butir yang tidak valid. Kemudian 20 butir pernyataan yang valid diuji reliabilitasnya didapatkan koefisien *alpha chronbach* sebesar 0,81. Berdasarkan hasil uji validitas tersebut maka seluruh kuesioner yang disusun valid dan reliabel untuk digunakan dalam penelitian.

Teknik analisis data menggunakan korelasi, regresi dan uji hipotesis menggunakan software SPSS 22 untuk mengetahui besarnya pengaruh setiap variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara parsial maupun simultan. Hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

- H1 : Pengaruh yang positif dan signifikan Efektifitas Kepemimpinan, Komitmen Tugas dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Guru.
 H2 : Pengaruh yang positif dan signifikan Efektifitas Kepemimpinan terhadap Kinerja Guru
 H3 : Pengaruh yang positif dan signifikan Komitmen Tugas terhadap Kinerja Guru
 H4 : Pengaruh yang positif dan signifikan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan penghitungan didapatkan koefisien korelasi secara bersama-sama efektifitas kepemimpinan, komitmen tugas dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru adalah 0,816 yang berarti kuat (Sugiyono, 2012, p. 231). Nilai kontribusi seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat dihitung dari nilai koefisien determinasi secara bersama-sama sebesar 66,6% terhadap variabel Kinerja Guru. Persamaan garis regresi ganda dapat dinyatakan dengan $\hat{Y} = 14,93 + 0,276 X_1 + 0,193 X_2 + 0,352 X_3$. Hal ini memiliki pengertian bahwa kenaikan satu skor variabel Efektifitas Kepemimpinan, Komitmen Tugas dan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar 0,276 oleh X_1 dan 0,193 oleh X_2 serta 0,352 X_3 terhadap variabel Kinerja Guru. Pengujian hipotesis 1 (H1) didapatkan perolehan nilai Sig. 0,000 < 0,05 dan $F_h = 57,804$ maka dapat diartikan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan efektifitas kepemimpinan, komitmen tugas dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Guru.

Koefisien korelasi secara parsial variabel Efektifitas Kepemimpinan terhadap kinerja guru adalah 0,703 yang berarti kuat (Sugiyono, 2012, p. 231). Kontribusi variabel Efektivitas kepemimpinan terhadap kinerja guru dihitung dengan rumus $KD = \text{Nilai } \beta_{x_1y} \times \text{Nilai Korelasi Parsialnya } (r_{x_1y}) \times 100\%$ maka didapatkan penghitungan $0,291 \times 0,703 \times 100\% = 20,46$. Pengujian hipotesis 2 (H2) diperoleh nilai Sig. 0,01 < 0,05 dan $t_h = 2,937$. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan efektifitas kepemimpinan terhadap kinerja guru.

Koefisien korelasi secara parsial variabel komitmen tugas terhadap kinerja guru adalah 0,730 yang berarti kuat (Sugiyono, 2012, p. 231). Kontribusi variabel komitmen tugas terhadap kinerja guru dihitung dengan rumus $KD = \text{Nilai } \beta_{x_2y} \times \text{Nilai Korelasi Parsialnya } (r_{x_2y}) \times 100\%$ maka didapatkan penghitungan $0,218 \times 0,730 \times 100\% = 15,91\%$. Pengujian hipotesis 3 (H3) diperoleh nilai Sig. 0,006 < 0,05 dan $t_h = 1,795$. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan komitmen tugas terhadap kinerja guru.

Koefisien korelasi secara parsial variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru adalah 0,721 yang berarti kuat (Sugiyono, 2012, p. 231). Kontribusi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru dihitung dengan rumus $KD = \text{Nilai } \beta_{x_3y} \times \text{Nilai Korelasi Parsialnya } (r_{x_3y}) \times 100\%$ maka didapatkan penghitungan $0,420 \times 0,721 \times 100\% = 30,28\%$. Pengujian hipotesis 4 (H4) diperoleh nilai Sig. 0,000 < 0,05 dan $t_h = 5,174$. Hal ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja guru

Menurut Purwanto (2004, p. 104) terdapat beragam faktor yang mempengaruhi ketercapaian kinerja guru diantaranya cara mengajar, sikap, kepribadian, tinggi rendahnya pengetahuan yang dimiliki oleh guru. Namun terdapat faktor-faktor lain yang dapat dipertimbangkan untuk mendeskripsikan kinerja guru (Fitriyadi, 2012). Hasil penelitian ini mendukung pernyataan tersebut yang membuktikan bahwa efektifitas kepemimpinan, komitmen tugas, dan lingkungan kerja secara bersama-sama telah memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Guru SMKN di Kecamatan Cipayang Jakarta Timur. Temuan ini pula sejalan dengan hasil penelitian Arianto (2013) dan Purwoko (2018). Hal ini berarti seluruh variabel dalam penelitian ini saling melengkapi dalam memberikan kontribusi kinerja guru SMK.

Kepemimpinan adalah kekuatan tidak terlihat yang mempengaruhi orang lain sehingga individu tersebut mau melakukan suatu pekerjaan dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan organisasi (Sinha & Hanuscin, 2017). Kepemimpinan dapat digunakan untuk mempengaruhi para anggota organisasi agar memiliki kemauan untuk melakukan suatu pekerjaan, dengan sukarela dan dengan sepenuh hati mau melakukan pekerjaan tersebut untuk tujuan organisasi (Joo, 2020). Pemimpin yang melakukan kepemimpinan yang efektif dan mempunyai hubungan baik dengan bawahannya mendorong bawahannya untuk menetapkan, dan mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Petrovska & Sivevska, 2014).

Pemimpin yang efektif memberikan makna dan relevansi kepada tugas yang dilaksanakan menggunakan gaya kepemimpinan yang dimiliki (E. Cohen, 2015). Seorang pemimpin memberikan fokus dan arah, serta menjamin penyelesaian tugas dengan sukses. Begitu pula dengan kepemimpinan seorang guru di dalam kelas. Kepemimpinan guru yang efektif menjadikan kinerja guru dapat meningkat dan sesuai harapan dari siswa dan orangtua murid (Ngang, 2012). Kepemimpinan yang efektif menjadikan guru akan lebih mudah untuk mengelola kelas, pembelajaran dan manajemen siswa yang lebih optimal (Cheng & Szeto, 2016). Akan tetapi kepemimpinan yang efektif agar bisa mempengaruhi kinerja guru dengan lebih baik harus ditunjang oleh komitmen tugas guru dan lingkungan kerja yang kondusif.

Komitmen tugas adalah kemauan yang kuat dari anggota organisasi untuk tetap berada, bekerja, dan rasa memiliki organisasi (Meyer, Morin, Stanley, & Maltin, 2019). Anggota organisasi akan memiliki keinginan untuk tetap terikat dan loyal baik secara emosional maupun psikologis terhadap organisasi. Perasaan ini disebabkan karena merasa bangga sehingga memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian organisasi atas dasar pertimbangan untung rugi, dengan memperhitungkan keuntungan untuk tetap bekerja dalam organisasi, dan memperhitungkan kerugian jika meninggalkan organisasi (Luthans (2011, p. 147; Kissau, Davin, & Wang, 2019).

Komitmen tugas bagi guru sering kali dikaitkan dengan kepuasan kerja, dimana semakin tinggi kepuasan kerja seseorang akan semakin tinggi pula komitmen kerja (Yucel & Bektas, 2012). Sebagai pemimpin yang efektif memiliki kemampuan mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok dalam usaha kearah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu (Al-Mahdy, Emam, & Hallinger, 2018). Kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi kelompoknya dalam mencapai tujuan organisasi dapat membentuk komitmen warganya guna pencapaian mutu kerja yang lebih baik. Seorang pemimpin yang memerankan perilaku kepemimpinan transformatif memiliki pengaruh yang kuat terhadap komitmen tugas (García Torres, 2019). Guru yang memiliki komitmen tinggi maka akan menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dengan maksimal, apalagi jika disertai dengan kepemimpinan yang efektif. Guru yang memiliki komitmen tinggi biasanya akan lebih disiplin, rasa memiliki sebagai bagian dari sekolah dan semangat dalam bekerja (McInerney, Ganotice, King, Marsh, & Morin, 2015).

Kepemimpinan dan komitmen yang baik biasanya ditunjang oleh lingkungan kerja yang kondusif (Fernet, Trépanier, Austin, & Levesque-Côté, 2016; White, Aiken, Sloane, & McHugh, 2020). Lingkungan kerja guru adalah tempat atau ruangan dan fasilitas dimana seseorang mengadakan aktifitas serta suasana interaksi yang nyaman dan menyenangkan diantara orang-orang yang ada dalam organisasi (Foley & Murphy, 2015). Lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan akan mendukung komitmen dalam tugas pekerjaan yang baik bagi setiap orang (White et al., 2020). Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik berupa ruang kerja, fasilitas kerja, penerangan, udara, dan lingkungan sosial adalah

iklim organisasi yaitu kondisi sosial berupa hubungan antara atasan dengan bawahan, hubungan antara sesama guru, dan suasana kerja (Nurhayati et al., 2016; Susilo, 2013).

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik (Toom et al., 2017). Kedua jenis lingkungan kerja tersebut sangat mempengaruhi optimal atau tidaknya kinerja guru. Kondisi lingkungan yang sirkulasi udaranya baik, fasilitas kerja tersedia, penerangan ruangan memadai akan dapat membuat para guru bekerja dengan nyaman (Smantser & Ignatovitch, 2015). Selain itu suasana kerja yang kondusif, hubungan atasan dan bawahan terjalin harmonis, hubungan harmonis antara para guru akan membuat para guru bekerja dengan tenang, dengan demikian akan menghasilkan pekerjaan optimal (Hanafi & Yohana, 2017). Dengan demikian dapat disimpulkan, semakin tinggi efektivitas kepemimpinan, semakin komitmen tugas guru dan lingkungan kerja yang semakin kondusif terhadap lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil penghitungan secara parsial untuk menguji H2 diketahui bahwa efektifitas kepemimpinan telah memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru SMKN di Kecamatan Cipayung Jakarta Timur. Artinya, efektifitas kepemimpinan yang tinggi telah memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja guru siswa SMKN di Kecamatan Cipayung Jakarta Timur. Hasil penelitian ini serupa dengan hasil penelitian Joo (2020) dan Kale & Özdelen (2014). Efektifitas adalah suatu keadaan yang mengandung pengertian terjadinya satu efek atau akibat yang dikehendaki (Tharenou, Donohue, & Cooper, 2007). Pemimpin dengan kualitas perilaku kepemimpinan yang tinggi dalam melibatkan bawahan untuk pengambilan keputusan, mendorong bawahan untuk meningkatkan prestasi kerja dalam mengarahkan bawahan mencapai tujuan organisasi (Sinha & Hanuscin, 2017). Efektifitas kepemimpinan menunjukkan kepercayaan dan komitmen dalam tugas guru akan mendorong para siswa melaksanakan tugas kewajibannya dengan taat pada aturan, bertanggung jawab, jujur, disiplin, mempunyai prakarsa dan bekerjasama (Kale & Özdelen, 2014).

Jika kondisi tersebut dapat tercapai maka hampir dapat dipastikan jika kinerja guru dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab tercapai dengan baik. Dengan demikian guru-guru SMKN di Kecamatan Cipayung Jakarta Timur dapat meningkatkan kinerjanya dengan cara meningkatkan keefektifan kepemimpinan dalam mengajar di kelas.

Hasil penghitungan secara parsial selanjutnya untuk menguji H3 komitmen tugas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMKN di Kecamatan Cipayung Jakarta Timur terbukti secara empiris. Artinya, komitmen tugas yang tinggi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru SMKN di Kecamatan Cipayung Jakarta Timur. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian Al-Mahdy et al. (2018) dan Mohammadtaheri (2011).

Komitmen tugas merupakan keinginan yang kuat dari pegawai untuk melaksanakan tanggungjawab dan pekerjaan yang diberikan (Zuhry, A. W & Sugiyarti, 2018). Kesiediaan individu untuk menyumbangkan tenaganya bagi tercapainya tujuan organisasi juga dipengaruhi secara signifikan oleh bentuk komitmen terhadap organisasi (Jo, 2014). Komitmen individu yang dimiliki berkenaan dengan keinginan individu untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab organisasi secara maksimal yang dimaksud dengan komitmen tugas (Shah & Abualrob, 2012). Seperti komitmen afektif yang lebih banyak terkait dengan pengalaman dalam pekerjaan yang dapat memuaskan kebutuhan individu secara psikologis, sehingga mereka merasa nyaman dan kompeten dalam menjalankan tugas pekerjaannya (Rytivaara, Pulkkinen, & de Bruin, 2019).

Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja perorangan yang dapat diukur tingkat keberhasilannya (Hasan, 2017). Setiap individu menggunakan prosedur atau cara tindakan kerja yang berbeda-beda dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya yang sesuai karakteristik individu akan tetapi dengan prosedur yang ditentukan agar mendapatkan hasil kerja yang sesuai dengan standar yang ditentukan (Kartowagiran, 2011). Meskipun demikian pelaksanaan tugas dan koordinasi membutuhkan komitmen yang tinggi agar mampu mengerjakan berbagai kegiatan untuk mencapai kinerja yang telah ditetapkan (Cheasakul & Varma, 2016). Oleh karena itu guru yang memiliki komitmen tugas yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Guru akan merasa secara afektif dan kognitif mengerjakan tugas dengan optimal. Namun sebaliknya, jika komitmen tugas rendah maka kinerja yang dihasilkan

akan rendah pula. Dengan demikian guru-guru SMKN di Kecamatan Cipayung Jakarta Timur dapat meningkatkan kinerjanya dengan cara meningkatkan komitmen dalam menjalankan tugasnya dalam mengajar di kelas.

Hasil penghitungan secara parsial berikutnya untuk menguji H4 lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru SMKN di Kecamatan Cipayung Jakarta Timur terbukti secara empiris. Artinya, semakin kondusif lingkungan kerja yang tercipta di sekolah memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru SMKN di Kecamatan Cipayung Jakarta Timur. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian (Prilop, Weber, & Kleinknecht, 2019; Toom et al., 2017). Lingkungan kerja merupakan bagian dari iklim organisasi yang memberikan pengaruh pada kinerja suatu organisasi (Hellriegel & Slocum, 2008). Lingkungan kerja yang berdampak terhadap iklim organisasi merupakan seluruh pengaruh yang ada dalam kehidupan organisasi yang tidak terlepas dari pengaruh lingkungan internal maupun lingkungan eksternal karena organisasi sebagai suatu sistem akan selalu berinteraksi dengan lingkungannya (Kim et al., 2020). Lingkungan kerja suatu organisasi dapat mempengaruhi kinerja jika lingkungan kerja tersebut sangat dirasakan oleh pegawai saat bekerja.

Seorang guru yang bekerja pada suatu lingkungan dengan suasana kerja yang aman, nyaman dan menyenangkan akan mendukung untuk bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang terbangun tidak aman, tidak nyaman dan tidak menyenangkan maka hubungan personal antar guru tidak akan berjalan dengan baik dan guru akan sulit bekerja untuk menyelesaikan tugasnya (Adib-Hajbaghery & Kamrava, 2019).

Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dengan segala fasilitas kerja yang lengkap menjadikan guru melakukan suatu pekerjaan dengan sukarela dan sepenuh hati sehingga kinerja semakin meningkat (Smantser & Ignatovitch, 2015). Hal ini disebabkan karena guru lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik, menjalin hubungan dengan sejawat dan hubungan dengan masyarakat disekitar tempat bekerja terjalin baik pula. Sebaliknya jika lingkungan kerja terkait hal-hal tersebut kurang kondusif, membuat guru merasa tidak aman, dan kurang nyaman dalam bekerja, maka itu akan menurunkan kinerja guru. Semakin besar dukungan yang diberikan oleh pimpinan organisasi untuk melengkapi sarana prasarana, administrasi, tempat kerja, hubungan antar pribadi pekerja, hubungan dengan masyarakat tempat bekerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, maka semakin besar kemungkinan seorang guru dapat bekerja lebih kreatif, efektif dan efisien (García-García, Chulvi, Royo, Gual, & Felip, 2019). Dengan demikian guru-guru SMKN di Kecamatan Cipayung Jakarta Timur dapat meningkatkan kinerjanya dengan cara meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang semakin kondusif dalam menjalankan tugasnya dalam mengajar di kelas

SIMPULAN

Peningkatan kualitas pendidikan di SMK tidak hanya dilihat dari faktor kualitas dan kompetensi guru, akan tetapi dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kinerja guru. Seorang kepala sekolah yang meningkatkan kinerja para gurunya harus memperhatikan aspek efektifitas kepemimpinan, komitmen terhadap tugas dan lingkungan kerja. Hal ini harus dilakukan karena ketiga variabel tersebut secara bersama-sama terbukti secara empiris memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Jika dilihat secara parsial setiap variabel bebas tersebut memiliki koefisien korelasi kuat terhadap kinerja guru karena seluruhnya memiliki nilai korelasi di atas 0,70. Maka yang dapat dilakukan oleh guru dan kepala sekolah adalah mengubah *mindsite* bahwa efektifitas kepemimpinan, komitmen dan lingkungan kerja kondusif merupakan hal sangat penting dalam meningkatkan kinerja guru. Kepemimpinan akan menentukan komitmen tugas guru dan lingkungan kerja, sehingga seorang kepala sekolah perlu menggunakan gaya kepemimpinan yang sesuai diterapkan oleh sekolah. Selain itu, guru harus berusaha mandiri untuk dapat meningkatkan kinerjanya terutama dalam hal pengajaran. Hal ini menjadi sangat penting mengingat guru bertugas untuk mendidik siswa untuk menjadi manusia Indonesia atau dimasa depan yang kompeten.

DAFTAR RUJUKAN

- Adib-Hajbaghery, M., & Kamrava, Z. (2019). Iranian teachers' knowledge about first aid in the school environment. *Chinese Journal of Traumatology - English Edition*, 22(4), 240–245. <https://doi.org/10.1016/j.cjte.2019.02.003>
- Al-Mahdy, Y. F. H., Emam, M. M., & Hallinger, P. (2018). Assessing the contribution of principal instructional leadership and collective teacher efficacy to teacher commitment in Oman. *Teaching and Teacher Education*, 69, 191–201. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.10.007>
- Alif, A. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal Lpg. *Jurnal MIX*, VI(2), 291–309.
- Apriliya Dwi Astuti. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Di Kabupaten Cilacap. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 5(2), 150–160. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200. <https://doi.org/10.21831/economia.v9i2.1809>
- Asrib, A. R., & Arfandi, A. (2017). Meeting the Industrial Demand Of Construction Engineering Graduate Competence. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 7(3), 320–328.
- Cheasakul, U., & Varma, P. (2016). The influence of passion and empowerment on organizational citizenship behavior of teachers mediated by organizational commitment. *Contaduria y Administracion*, 61(3), 422–440. <https://doi.org/10.1016/j.cya.2016.04.003>
- Cheng, A. Y. N., & Szeto, E. (2016). Teacher leadership development and principal facilitation : Novice teachers ' perspectives. *Teaching and Teacher Education*, 58, 140–148. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.05.003>
- Choi, P. L., & Tang, S. Y. F. (2009). Teacher commitment trends: Cases of Hong Kong teachers from 1997 to 2007. *Teaching and Teacher Education*, 25(5), 767–777. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2009.01.005>
- Cohen, E. (2015). Principal Leadership Styles and Teacher and Principal Attitudes, Concerns and Competencies regarding Inclusion. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 186(2002), 758–764. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.105>
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research Methods in Education (Sixth)*. New York: Routledge.
- Diah Indriani Suwondo, & Sutanto, E. M. (2015). Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 135–144. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.135>
- Fernet, C., Trépanier, S. G., Austin, S., & Levesque-Côté, J. (2016). *Committed, inspiring, and healthy teachers: How do school environment and motivational factors facilitate optimal functioning at career start? Teaching and Teacher Education*, 59, 481–491. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.07.019>
- Fitriyadi, H. (2012). Keterampilan Tik Guru Produktif SMK Di Kabupaten Hulu Sungai Utara Dan Implementasinya Dalam Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(2), 213–233.
- Foley, C., & Murphy, M. (2015). Burnout in Irish teachers: Investigating the role of individual differences, work environment and coping factors. *Teaching and Teacher Education*, 50, 46–55. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2015.05.001>
- García-García, C., Chulvi, V., Royo, M., Gual, J., & Felip, F. (2019). *Does the work environment affect designers' creativity during the creative phase depending on their personality profile? Thinking Skills and Creativity*, 33(January), 100578. <https://doi.org/10.1016/j.tsc.2019.100578>
- García Torres, D. (2019). Distributed leadership, professional collaboration, and teachers' job satisfaction in U.S. schools. *Teaching and Teacher Education*, 79, 111–123. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.12.001>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., James H. Donnelly, J., & Konopaske, R. (2012). *Organizations Behavior, Structure, Processes*.
- Gorard, S. (2004). *Quantitative Methods in Social Science*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 5(1), 72–89.
- Handaru, A. W., Utomo, T., & Sudiarditha, I. K. R. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan DI RS "X." *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 4(1), 116–135.
- Hasan, M. (2017). Pengaruh Kompetensi Profesional Guru Terhadap Kinerja Guru Ekonomi Sekolah Menengah Atas Negeri Di Kabupaten Gowa. *Jurnal Economix*, 5(2), 203–214.

- Hasanah, D. S., Nanang Fattah, & Eka Prihatin. (2010). Pengaruh Pendidikan Latihan (DIKLAT) Kepemimpinan Guru dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar SE Kecamatan Babakancikao Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 11(2), 90–105.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (2008). *Organizational Behavior (Thirteenth)*. Mason: South-Western.
- Hermanto, S. (2016). Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Manajemen Berbasis Sekolah. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 1(1), 30–35. <https://doi.org/10.17977/um025v1i12016p030>
- Indriaturrahmi, & Sudiyatno. (2016). Peran Dunia Usaha Dan Dunia Industri Dalam Penyelenggaraan SMK Berbasis Kearifan Lokal Di Kota Mataram. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 6(2), 162–172.
- Ismail, M. I. (2010). Kinerja Dan Kompetensi Guru Dalam Pembelajaran. *Lentera Pendidikan : Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 13(1), 44–63. <https://doi.org/10.24252/lp.2010v13n1a4>
- Jo, S. H. (2014). Teacher commitment: Exploring associations with relationships and emotions. *Teaching and Teacher Education*, 43, 120–130. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2014.07.004>
- Joo, Y. H. (2020). The effects of distributed leadership on teacher professionalism: The case of Korean middle schools. *International Journal of Educational Research*, 99(December 2018). <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2019.101500>
- Kale, M., & Özdelen, E. (2014). The Analysis of Teacher Leadership Styles According to Teachers' Perceptions in Primary Schools. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 152, 227–232. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.09.185>
- Kamdi, W. (2017). Revitalisasi SMK: Mendongkrak Unggulan Nasional. Direktorat Pembinaan SMK Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar Dan Menengah Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan, p. 1. Retrieved from <http://psmk.kemdikbud.go.id/konten/2637/revitalisasi-smk-mendongkrak-unggulan-nasional>
- Kartowagiran, B. (2011). Kinerja Guru Profesional (Guru Pasca Sertifikasi). *Cakrawala Pendidikan*, 30(3), 463–473.
- Kim, L. Y., Rose, D. E., Ganz, D. A., Giannitrapani, K. F., Yano, E. M., Rubenstein, L. V., & Stockdale, S. E. (2020). Elements of the healthy work environment associated with lower primary care nurse burnout. *Nursing Outlook*, 68(1), 14–25. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2019.06.018>
- Kissau, S., Davin, K. J., & Wang, C. (2019). Aspiring world language teachers: Their influences, perceptions, and commitment to teaching. *Teaching and Teacher Education*, 78, 174–182. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.11.020>
- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2011). The occupational commitment and intention to quit of practicing and pre-service teachers: Influence of self-efficacy, job stress, and teaching context. *Contemporary Educational Psychology*, 36(2), 114–129. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2011.01.002>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach*. In McGraw-Hill/Irwin (12th ed.). New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Luyten, H., & Bazo, M. (2019). Studies in Educational Evaluation Transformational leadership, professional learning communities, teacher learning and learner centred teaching practices; Evidence on their interrelations in Mozambican primary education. *Studies in Educational Evaluation*, 60(November 2018), 14–31. <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2018.11.002>
- McInerney, D. M., Ganotice, F. A., King, R. B., Marsh, H. W., & Morin, A. J. S. (2015). Exploring commitment and turnover intentions among teachers: What we can learn from Hong Kong teachers. *Teaching and Teacher Education*, 52, 11–23. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2015.08.004>
- Meyer, J. P., Morin, A. J. S., Stanley, L. J., & Maltin, E. R. (2019). Teachers' dual commitment to the organization and occupation: A person-centered investigation. *Teaching and Teacher Education*, 77, 100–111. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.09.009>
- Mohammadtaheri, N. (2011). The study of effective factors on the teachers' work commitment in High Schools. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 29(Iceepsy), 1524–1530. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.11.393>
- Naydenova, I. S., & Naydenova, N. N. (2016). Teacher's Electronic Portfolio in Professional Standard of Teacher. *SHS Web of Conferences*, 29(01052), 1–5. <https://doi.org/10.1051/shsconf/20162901052>
- Ngang, T. K. (2012). A comparative study on teacher leadership in special education classroom between China and Malaysia. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 31(2011), 231–235. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.12.047>
- Ngang, T. K., & Abdullah, N. A. C. (2015). Teacher Leadership and Classroom Management Practice on Special Education with Learning Disability. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 205(May), 2–7. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.05.002>

org/10.1016/j.sbspro.2015.09.003

- Nousiainen, T., Kangas, M., Rikala, J., & Vesisenaho, M. (2018). Teacher competencies in game-based pedagogy. *Teaching and Teacher Education*, 74, 85–97. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2018.04.012>
- Nurhayati, D., Minarsih, M. M., & Wulan, H. S. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang). *Journal of Management*, 2(2), 1–24.
- Petrovska, S., & Sivevska, D. (2014). How Macedonian Educational Context Supports Leadership Role of Elementary School Teachers. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 116, 4098–4102. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.897>
- Prasetyono, H., Abdillah, A., & Fitria, D. (2018). Academic Supervision toward Teacher ' s Performance through Motivation as Intervening Variable. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 12(2), 188–197. <https://doi.org/10.11591/edulearn.v12i2.7324>
- Prasetyono, H., Abdillah, A., Widiarto, T., & Sriyono, H. (2018). Character-Based Economic Learning Implementation And Teacher's Reinforcement On Student's Affective Competence In Minimizing Hoax. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*, 37(3), 426–435.
- Prilop, C. N., Weber, K. E., & Kleinknecht, M. (2019). How digital reflection and feedback environments contribute to pre-service teachers' beliefs during a teaching practicum. *Studies in Educational Evaluation*, 62(February), 158–170. <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2019.06.005>
- Purwanto, N. (2004). *Prinsip-Prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*. Bandung : Rosdakarya
- Purwoko, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Komitmen Guru, Disiplin Kerja Guru, Dan Budaya Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMK. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 6(2), 149–162. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Putro, A. R. T. S., & Triyono, M. B. (2016). Pengelolaan Labkom Di Sekolah Menengah Kejuruan. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 6(2), 143–153.
- Riani, N. L. T., & Putra, M. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(11), 5970–5998.
- Rytivaara, A., Pulkkinen, J., & de Bruin, C. L. (2019). Committing, engaging and negotiating: Teachers' stories about creating shared spaces for co-teaching. *Teaching and Teacher Education*, 83, 225–235. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2019.04.013>
- Salam, A. A., & Kewo, C. L. (2017). Servant Leadership: Model Kepemimpinan Kontemporer Kepala Sekolah. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 2(1), 75–82. <https://doi.org/10.17977/um025v2i12017p075>
- Saputra, I., & Sudharma, I. (2017). Pengaruh Promosi Jabatan, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(2), 1030–1054.
- Shah, M., & Abualrob, M. M. A. (2012). Teacher Collegiality and Teacher Professional Commitment in Public Secondary Schools in Islamabad, Pakistan. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 950–954. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.05.229>
- Sinha, S., & Hanuscin, D. L. (2017). Development of teacher leadership identity : A multiple case study. *Teaching and Teacher Education*, 63, 356–371. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2017.01.004>
- Sirisookslip, S., Ariratana, W., & Ngang, T. K. (2015). The Impact of Leadership Styles of School Administrators on Affecting Teacher Effectiveness. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 186, 1031–1037. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.022>
- Smantser, A., & Ignatovitch, E. (2015). Future Teacher Training for Work in Inclusive Educational Environment: Experimental Study Results. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 214(June), 422–429. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.699>
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*, 2(1), 18–23.
- Sugiyono. (2012). *Statistika dalam Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Susilo, T. (2013). Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Fisik Dan Non Fisik Terhadap Stress Kerja Pada PT. Indo Bali Di Kecamatan Negara Kabupaten Jimbaran Bali. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sutrisno, V. L. P., & Siswanto, B. T. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Hasil Belajar Siswa Pada Pembelajaran Praktik Kelistrikan Otomotif SMK Di Kota Yogyakarta. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 6(1), 111–120.
- Tharenou, P., Donohue, R., & Cooper, B. (2007). *Management Research Methods*. Cambridge: Cambridge

University Press.

- Toom, A., Pietarinen, J., Soini, T., & Pyhältö, K. (2017). *How does the learning environment in teacher education cultivate first year student teachers' sense of professional agency in the professional community?* *Teaching and Teacher Education*, 63, 126–136. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.12.013>
- White, E. M., Aiken, L. H., Sloane, D. M., & McHugh, M. D. (2020). Nursing home work environment, care quality, registered nurse burnout and job dissatisfaction. *Geriatric Nursing*, 41(2), 158–164. <https://doi.org/10.1016/j.gerinurse.2019.08.007>
- Yucel, I., & Bektas, C. (2012). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Demographic Characteristics Among Teachers in Turkey: Younger is Better? *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46, 1598–1608. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2012.05.346>
- Yukl, G., (2001). *Leadership in Organizations, Fifth Edition*. New Jersey: Printice-Hall, Inc
- Zuhry, A. W & Sugiyarti, G. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pendidikan dan Pelathan struktural, dan komitmen organisasi terhadap kompetensi peserta. *Jurnal Manajemen Dan Supervisi Pendidikan*, 3(1), 1–11.