Educate
JURNAL TEKNOLOGI PENDIDIKAN
ISSN 2527-7677
eISSN 2614-8331

Vol. 6, No. 2, Juli 2021, hlm. 52-60
DOI: 10.32832/educate.v6i2.5026

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN GURU

Eka Khairani[1*], Muhammad Giatman[1], Ernawati[2]
Pendidikan Teknologi dan Kejuruan, Universitas Negeri Padang, Indonesia
* email. 3k4hasbi@gmail.com

ABSTRAK

Komitmen guru merupakan elemen penting yang berkontribusi pada efektivitas sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim sekolah dengan komitmen guru dan dampak dari iklim sekolah yaitu kepemimpinan kolegial, prestasi akademik, profesionalisme guru dan kerentanan kelembagaan terhadap komitmen guru. Faktor-faktor tersebut berhubungan langsung dengan efisiensi dan efektivitas sekolah. *Organizational Climate Index* yang dikembangkan oleh Hoy, Smith, dan Sweetland dan *Organizational Commitment Questionnaire* yang dikembangkan oleh Mowday, Steers, dan Porter digunakan sebagai instrumen survei. Data dikumpulkan dari 42 guru SMPN 9 Padang untuk penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara iklim sekolah dengan komitmen guru. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kepemimpinan kolegial dan kerentanan kelembagaan merupakan prediktor komitmen guru. Temuan penelitian ini dapat berkontribusi untuk mengembangkan wawasan bagi administrator sekolah dan kepala sekolah untuk membuat intervensi yang diperlukan untuk mengembangkan iklim sekolah yang positif.

Kata kunci : komitmen guru; iklim organisasi; kepemimpinan collegial.

ABSTRACT

The commitment of teachers will be an important element in reconstructive schools. This research is a hope for the relationship between the school climate and teacher commitment and the relationship of the school climate, namely collegial, academic achievement, teacher professionalism and institutional around teacher commitment. The factors are directly related to efficiency and the 10th school. The Organizational Climate Index, which was collaborated with by Hoy, Smith, and Sweetland and the Organizational Commitment Questionnaires presented by Mowday, Steers, and Porter, used surveillance as surveillance. Data collected from 42 teachers of SMPN 9 Padang for this study. The results of the study of the relationship between climate schools and teacher commitment. The results of regressioning analysis that animate collegial and institutional institutional is a predictor of teacher commitment. The findings of this study are for moderate insight for school administrators and principals to be the bacain words needed for a positive climate school.

Keywords*: teacher commitment; organizational climate; collegial leadership.*

Diserahkan: 13-07-2021 Disetujui: 15-07 -2021. Dipublikasikan: 16-07-2021
Kutipan: ‘’

PENDAHULUAN

Keberhasilan sekolah sangat tergantung pada profesionalisme dan komitmen guru. Guru yang termotivasi dan berkomitmen lebih efektif terlibat dalam kegiatan sekolah dan akibatnya berkinerja lebih baik di tempat kerja, karena mereka ingin memanfaatkan upaya mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen guru telah dianggap sebagai elemen penting bagi kemajuan lembaga pendidikan mana pun (Song dkk., 2020) dan prediktor kinerja guru yang signifikan (Tsui, 1999; Dee dkk., 2006; Solihin, 2021). Demikian pula, komitmen guru merupakan elemen penting yang berkontribusi pada efektivitas sekolah. Efektivitas sekolah melibatkan prestasi akademik siswa dan kepribadian mereka. Pengembangan seiring dengan pertumbuhan profesional guru di lingkungan pendidikan. Menurut Riehl dan Sipple (1996), komitmen guru berkorelasi positif dengan efektivitas sekolah dan diyakini penting untuk kemajuan akademik siswa untuk mencapai hasil sekolah yang diinginkan.

Salah satu karakteristik paling signifikan dari organisasi mana pun adalah iklimnya. Iklim organisasi meningkatkan motivasi yang mengarah pada perilaku seperti kepuasan, efektivitas dan akhirnya komitmen organisasi. Guru termotivasi dan mau bekerja ketika mereka berkomitmen untuk sekolah mereka. Pengembangan lingkungan kerja yang diinginkan mendorong kepuasan dan komitmen kerja (Metle, 2001). Iklim sekolah yang positif juga terkait dengan persepsi guru bahwa mereka dapat secara efektif mempengaruhi prestasi akademik siswa (Hoy dan Woolfolk, 1993; Knein dkk., 2020) dan kesediaan guru untuk tetap tinggal di sekolah (García-Carrión dkk., 2020). Hasil dari iklim sekolah yang positif terlihat dalam peningkatan retensi guru (Ryberg dkk., 2020). Untuk mempertahankan semangat mereka untuk menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan, guru harus mempertahankan komitmen mereka terhadap profesi (Day, 2004). Day lebih lanjut menambahkan bahwa kepemimpinan kolegial, perilaku siswa, tuntutan orang tua dan kebijakan pendidikan adalah elemen, yang dapat meningkatkan atau mengurangi komitmen guru. Selain itu, peneliti mengklaim bahwa komitmen guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah (Koh dkk., 1995; Martínez dkk., 2020). Smart (2003) berpendapat bahwa perilaku kepemimpinan sangat terkait dengan efektivitas sekolah. Dengan demikian, perilaku kepemimpinan yang efektif yang berkontribusi terhadap pengembangan iklim organisasi yang positif sangat penting untuk meningkatkan komitmen guru dan membantu organisasi untuk mencapai tujuan mereka secara efektif.

Komitmen guru telah menjadi pusat penelitian pendidikan. Studi Raza (2010) meneliti dampak iklim organisasi terhadap kinerja guru perguruan tinggi Punjab. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan kinerja guru. Danish dkk., (2015) melakukan penelitian yang melibatkan partisipan dari 179 guru perguruan tinggi dan universitas. Temuan mereka mengungkapkan bahwa iklim organisasi memiliki dampak yang cukup besar pada komitmen guru. Banyak penelitian telah dilakukan di mana komitmen organisasi dan konsep yang relevan telah diperiksa dari perspektif yang berbeda. Fokus penelitian minimal telah meneliti dampak iklim sekolah dan dimensinya terhadap komitmen guru dan mengidentifikasi faktor-faktor yang menjadi kontributor untuk meningkatkan tingkat komitmen guru.

Iklim organisasi adalah sekelompok karakteristik lingkungan kerja yang dirasakan oleh anggotanya dan dianggap sebagai komponen penting yang mempengaruhi perilaku seorang karyawan. Hoy, W.K., dan Miskel (2005) memastikan bahwa iklim sekolah menandakan semua atribut yang dirasakan oleh anggotanya. Menurut Mitchell, M.M, Bradshaw, C.P., (2010) iklim sekolah didefinisikan sebagai keyakinan, nilai, dan sikap bersama yang membentuk interaksi antara siswa, guru, dan administrator. Oleh karena itu, iklim positif menunjukkan lingkungan di mana semua anggota sekolah berinteraksi satu sama lain dan memfasilitasi lingkungan di mana proses belajar terus tumbuh.

Sekolah memamerkan beberapa jenis iklim. Lingkungan mungkin membuat stres di satu sekolah; sedangkan, itu mungkin terbuka dan sehat di tempat lain. Dalam iklim sekolah terbuka, perilaku guru dan kepala sekolah mendorong dan kolaboratif, kepala sekolah bersedia mempertimbangkan saran

guru dan sering memberikan penghargaan Hoy dkk., (2002). Sebagai perbandingan, dalam iklim tertutup ada kurangnya legitimasi dan perilaku yang tidak terlibat (Hoy, W. K., & Miskel, 1987). Dalam iklim tertutup kepala sekolah bukanlah pemimpin yang produktif, menunjukkan perilaku mengarahkan, menjalankan otoritas, dan secara ketat memantau guru dalam sistem sekolah. Kepala sekolah biasanya dianggap kaku dan tidak terlalu mendukung. Akibatnya, guru dalam iklim tertutup tidak berkomitmen untuk sekolah mereka (Hoy, W. K., & Miskel, 1987). Sehingga mempengaruhi atribut sehat, yang mungkin berdampak buruk pada komitmen guru (Riehl dan Sipple, 1996; Hoy dkk., 1990; Najeemah M Yusof, 2012). Dengan demikian, jika iklim sekolah terbuka dan sehat mendorong kesediaan guru untuk bertahan dalam organisasi hingga Seperti yang dieksplorasi oleh literatur sebelumnya, kepemimpinan yang efektif dianggap penting untuk merangsang komitmen dan keterlibatan guru dengan reformasi sekolah (Day, 2004; Fullan, 2020).

Menurut Solihin dan Sukardi (2020) pemimpin yang efektif mempengaruhi iklim tempat kerja melalui pengambilan keputusan, memberikan umpan balik yang positif dan produktif, membangun hubungan positif, mengembangkan lingkungan untuk meningkatkan kreativitas, mengembangkan pengembangan profesional, dan membangun perilaku kolaboratif. Kepemimpinan yang efektif dianggap sebagai faktor signifikan yang memainkan peran kunci untuk memotivasi guru untuk pembelajaran individu dan bersama dan berkontribusi terhadap efektivitas sekolah (Leithwood dan Jantzi, 2006). Kepala sekolah berbagi visi mereka dan memotivasi dan menginspirasi guru untuk pengembangan profesional dalam rangka menciptakan lingkungan belajar yang positif (Hallinger, 2000). İklim (2020) sependapat bahwa para guru yang mendapatkan dorongan dan kerjasama dari para pemimpin mereka lebih berkomitmen untuk keberhasilan sekolah secara keseluruhan. Demikian pula, Cerit (2010) mengakui bahwa perilaku kepemimpinan kepala sekolah berkorelasi dengan kinerja guru dan komitmen organisasi. Lebih lanjut ia menyatakan bahwa komitmen guru merupakan elemen yang paling berpengaruh dan signifikan untuk meningkatkan prestasi siswa. Oleh karena itu, institusi akademik mempromosikan gaya kepemimpinan yang efektif yang sangat penting untuk mencapai lingkungan belajar yang optimal (Waham dkk., 2020). Dengan demikian, tugas utama kepala sekolah adalah mengembangkan iklim positif di sekolah yang berfokus pada penciptaan proses pembelajaran aktif yang memungkinkan guru berkomitmen.

Menurut Evans dan Ferreira (2020) ada alasan empiris yang kuat untuk percaya bahwa guru dapat dan memang membuat perbedaan dan bahwa pengajaran berkualitas tinggi yang konsisten, didukung oleh pengembangan profesional yang strategis, dapat dan memang memberikan peningkatan dramatis dalam pembelajaran siswa. Guru yang berkomitmen melaksanakan tanggung jawabnya secara efisien sesuai dengan tuntutan profesinya dan menjalin hubungan guru-murid yang baik. Secara umum diyakini bahwa salah satu karakteristik berbeda yang dimiliki guru adalah pengabdian dan komitmen mereka untuk meningkatkan prestasi akademik siswa. Pease dkk., (2020) mendukung pandangan ini bahwa ada hubungan yang kuat antara komitmen guru dan prestasi siswa. Singh dan Billingsley (1998) menjelaskan bahwa prestasi siswa yang lebih rendah, peningkatan ketidakhadiran guru dan pergantian guru adalah hasil dari rendahnya tingkat komitmen guru. Dengan demikian, guru yang berkomitmen mengembangkan hubungan guru siswa yang lebih baik sesuai dengan standar profesi karena berpotensi melaksanakan tanggung jawabnya secara efisien.

Selain itu, iklim sekolah yang positif mempengaruhi pengembangan pribadi dan kompetensi profesional guru, yang terkait dengan komitmen guru (Berjaoui & Karami-Akkary, 2020). Acevedo (2020) mengklaim bahwa ketika guru diberikan kesempatan untuk berkolaborasi dan berbagi pengetahuan dan sumber daya mereka dengan guru lain, itu mengurangi ketidakpastian dan menumbuhkan otonomi, yang terkait dengan komitmen guru. Sekolah yang menunjukkan iklim sekolah yang positif secara aktif mendorong iklim perusahaan dan kepercayaan (Navaridas-Nalda dkk., 2020). Oleh karena itu, guru berkomitmen pada sekolah ketika mereka memenuhi tugas mereka dengan bekerja sama dengan guru lain dan memberikan dukungan dan kerjasama satu sama lain. Kerentanan institusional adalah sejauh mana sekolah mungkin rentan terhadap tekanan eksternal seperti orang tua dan anggota masyarakat. Sekolah yang tidak sehat rentan terhadap elemen eksternal (Hoy, W. K., & Miskel, 1987).

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk mengetahui hubungan antara iklim sekolah dengan komitmen guru. Rebecca dan Shapka (2011) melakukan penelitian di British Columbia dan Ontario di Kanada dengan partisipan 664 guru sekolah negeri. Temuan mereka mengungkapkan bahwa iklim sekolah yang positif berkorelasi dengan komitmen guru. Temuan penelitian Najeemah M Yusof (2012) menguji hubungan antara dimensi iklim sekolah, yang menunjukkan hubungan positif antara iklim sekolah dan komitmen guru.

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa iklim organisasi yang tertutup dan tidak sehat berkontribusi terhadap penurunan tingkat komitmen guru, yang mengarah pada kinerja yang rendah dan efektivitas yang rendah. Iklim tertutup ditandai dengan perilaku kepala sekolah yang direktif, membatasi dan tidak mendukung yang mengakibatkan hubungan guru menjadi terputus, jauh, tidak efektif dan tidak professional (Hoy, W. K., & Miskel, 1987). Sebagai perbandingan, iklim sekolah terbuka dan sehat yang positif meningkatkan tingkat komitmen guru, yang menghasilkan peningkatan efektivitas dan kinerja guru. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Waham et al., 2020). Prestasi kerja guru akan menjadi rendah, jika kepala sekolah menunjukkan gaya perilaku kepemimpinan yang asertif; sedangkan, jika kepala sekolah menunjukkan kepemimpinan bersama, guru akan menunjukkan tingkat komitmen dan kinerja yang tinggi (Pearce dan Herbik, 2004; Özgenel dan Aksu, 2020).

Iklim organisasi merupakan elemen penting yang berkontribusi terhadap peningkatan komitmen guru, yang menghasilkan peningkatan kinerja akademik dan efektivitas sekolah secara keseluruhan (Solihin, 2020). Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan persepsi guru tentang iklim sekolah mereka untuk memfasilitasi komitmen guru yang positif dan lebih baik. Konsep iklim organisasi dan dimensinya telah terbukti menjadi indikator positif untuk hasil sekolah yang diinginkan. Karena dasar untuk meningkatkan komitmen guru membutuhkan pengembangan iklim sekolah yang positif. Studi saat ini mencoba untuk menguji hubungan antara iklim organisasi dan komitmen guru dan dampak dari empat dimensi iklim organisasi terhadap komitmen guru di SMPN 9 Padang. Selain itu, studi saat ini berfokus untuk mengidentifikasi faktor-faktor iklim organisasi yang berdampak besar pada komitmen guru dengan memeriksa persepsi guru tentang iklim sekolah mereka di SMPN 9 Padang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan teknik non-probability sampling yaitu convenience sampling karena teknik ini dianggap paling tidak memakan waktu. Kuesioner disebarkan dan diberikan kepada 42 guru SMPN 9 Padang. Pemilihan sekolah didasarkan pada kesediaan mereka untuk berpartisipasi dan partisipasi guru bersifat sukarela. Semua upaya yang diperlukan dilakukan untuk menjaga anonimitas dan kerahasiaan peserta. Dari 42 kuesioner, 35 dinyatakan valid dan dapat digunakan. Tingkat respon kuesioner adalah 83%. Sebagian besar peserta adalah guru perempuan yang terdiri dari 78,6%, sedangkan 21,4% adalah peserta laki-laki. Rentang usia berkisar antara 25 hingga 52 tahun. Dari segi tingkat pendidikan, sebagian besar peserta adalah pemegang gelar strata 1 dengan 82,2%, sedangkan 17,8% peserta memiliki gelar magister. Pengalaman mengajar peserta berkisar dari minimal satu tahun hingga maksimal 20 tahun.

Peneliti memilih instrumen Organizational Climate Index (OCI) yang dikembangkan oleh Hoy dkk. (2002). OCI merupakan instrumen yang valid untuk menguji iklim sekolah, terdiri dari 30 item. Tanggapan terhadap item-item pada kuesioner berada pada skala Likert 4 poin mulai dari “Sangat Setuju” (SS) hingga “Sangat Tidak Setuju” (STS). Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) yang dikembangkan oleh Mowday dkk. (1979) digunakan untuk mengukur komitmen guru terhadap organisasi. Instrumen OCQ yang paling banyak digunakan berisi 15 item dan menggunakan skala tipe Likert 7 poin mulai dari 7= sangat setuju hingga 1 = sangat tidak setuju. Diukur dengan Cronbach alpha. Reliabilitas keseluruhan dari semua variabel iklim sekolah adalah 0,87 dan komitmen guru

0,70. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai Cronbach alpha berada dalam rentang yang baik dan dapat diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Salah satu tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki apakah ada korelasi yang signifikan antara iklim sekolah dan komitmen guru. Untuk menguji ini, analisis korelasi dihitung antara iklim sekolah secara keseluruhan dan komitmen guru. Tabel 1 menampilkan temuan analisis korelasi.

Tabel 1. Hubungan Persepsi Iklim Organisasi dan Komitmen Guru

	Iklim Organisasi	Komitmen Guru
Iklim Organisasi	1	
Komitmen Guru	0.392	1

***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26 (2021)

Tabel 1 menunjukkan hubungan antara iklim organisasi dengan komitmen guru. Hasilnya menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara iklim sekolah secara keseluruhan dan komitmen guru (r = .392, p < .01).

Tabel 2. Koefisien korelasi

	Komitmen Guru	Signifikansi
Kepemimpinan Kolega	639**	.000
Prestasi Akademik	.215**	.004
Profesionalisme Guru	.118	.114
Kerentanan Kelembagaan	-.260**	.000

***. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).*

**. Correlation is significantat the 0.05 level (2-tailed).*

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26 (2021)

Tabel 2 menampilkan analisis korelasi untuk masing-masing dari empat dimensi iklim sekolah. Temuan penelitian menunjukkan bahwa beberapa dimensi iklim sekolah berkorelasi dengan komitmen guru, hanya profesionalisme guru yang menunjukkan tidak ada korelasi dengan komitmen guru. Terdapat hubungan positif antara variabel kepemimpinan kolegial dengan komitmen guru, dimana nilai koefisien korelasinya adalah (r=.639**, p<.01); Prestasi akademik berkorelasi signifikan dengan komitmen guru (r=.215**, p<.01), sedangkan kerentanan institusional menunjukkan hubungan negatif yang signifikan (r = -.260**, p<.01) dengan kinerja guru. komitmen.

Regresi pada dimensi: kepemimpinan kolegial; profesionalisme guru; prestasi akademik dan kerentanan kelembagaan dihitung untuk menganalisis dampaknya terhadap komitmen guru. (lihat Tabel 3).

Tabel 3. Ringkasan Model Analisis regresi.

Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.689[a]	.475	.463	.695

a. *Predictors: (Constant*), kepemimpinan kolegial, profesionalisme guru, prestasi akademik, kerentanan kelembagaan.

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26 (2021)

Tabel 3 menggambarkan ringkasan model analisis regresi. Keempat dimensi tersebut dimasukkan sebagai variabel bebas. Pengaruh gabungan adalah 47% dari varians dalam komitmen guru (Ajd.r2 = 0,463). Hasilnya memberikan nilai (R= 0,689). Nilai signifikansi .000 menunjukkan signifikansi

statistik model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, komitmen guru tergantung pada kepemimpinan kolegial, profesionalisme guru, prestasi akademik dan kerentanan kelembagaan.

Tabel 4. Analisis Regresi untuk Memprediksi Komitmen Guru

Model	*Unstandardized coefficients*		*Standardized coefficients*		
	B	*Std. error*	*Beta*	*T*	*Sig.*
(Constant)	3.882	.202		17.787	.000
Kepemimpinan Kolegial	.443	.042	0.609	10.704	0.000
Profesionalisme Guru	.030	.048	.035	.629	.530
Prestasi Akademik	.074	.051	.081	1.446	.150
Kerentanan Kelembagaan	-.212	.047	-.248	-4.512	.000

a. *Dependent Variable*: Komitmen Guru

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 26 (2021)

KESIMPULAN

Bedasarkan hasil penelitian dan pembahan penulis membuat kesimpulan bahwa iklim sekolah yang positif sangat penting untuk efektivitas sekolah. Oleh karena itu, penting untuk membentuk iklim sekolah yang positif yang berkontribusi terhadap peningkatan komitmen guru, yang pada gilirannya mempengaruhi prestasi akademik siswa. Implementasi rencana aksi perbaikan iklim sekolah merupakan langkah awal menuju perubahan positif. Kepala sekolah secara khusus perlu fokus pada iklim sekolah untuk mempromosikan hubungan positif di sekolah. Untuk meningkatkan kesadaran, sekolah perlu membangun forum di mana semua pemangku kepentingan termasuk pemimpin sekolah, administrator, guru, orang tua, siswa dan staf lainnya berbagi informasi, mengangkat isu-isu mengenai iklim sekolah dan menanganinya secara kolaboratif. Kemajuan dan perkembangan sekolah dicapai dengan kepemimpinan yang terlatih dan kompeten yang menyadari kebutuhan anggotanya. Oleh karena itu, sekolah harus merencanakan dan mengadakan pelatihan bagi anggotanya tentang iklim sekolah yang berkontribusi dalam mengembangkan iklim sekolah yang positif dan meningkat. Hal ini terutama penting bagi pendidik untuk diberitahu tentang pendekatan yang berbeda untuk mengevaluasi persepsi guru yang secara langsung berdampak pada iklim sekolah. Mereka harus mendapatkan informasi dari melakukan survei iklim sekolah dan harus memberikan pertimbangan khusus tentang apa yang diyakini guru sebagai hambatan utama untuk menciptakan persepsi positif tentang iklim sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

Acevedo, N. (2020). Nepantleras building bridges toward college readiness: Latina/o/x educators fostering equity in an urban high school. *Education Sciences*, *10*(4). https://doi.org/10.3390/educsci10040088

Bai, N. (2014). *The relationship between school organizational climate and physical education teachers ' burnout (Case study : Ramian-Iran)*. *4*(1), 600–602.

Berjaoui, R. R., & Karami-Akkary, R. (2020). Distributed Leadership as a Path to Organizational Commitment: The Case of a Lebanese School. *Leadership and Policy in Schools*, *19*(4), 610–624. https://doi.org/10.1080/15700763.2019.1637900

Cerit, Y. (2010). The effects of servant leadership on teachers' organizational commitment in primary schools in Turkey. *International Journal of Leadership in Education*, *13*(3), 301–317. https://doi.org/10.1080/13603124.2010.496933

Danish, R. Q., Draz, U., & Ali, H. yasir. (2015). Impact of Organizational Climate on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Eucation Sector of Pakistan. *American Journal of Mobile Systems, Applications and Services*, *1*(August), 102–109.

Day, C. (2004). *A passion for teaching*. London: Routledge Falmer.
Dee, J. R., Henkin, A. B., & Singleton, C. A. (2006). Organizational commitment of teachers in Urban schools: Examining the effects of team structures. *Urban Education*, *41*(6), 603–627. https://doi.org/10.1177/0042085906292512
Devos, G., Tuytens, M., & Hulpia, H. (2014). Teachers' organizational commitment: Examining the mediating effects of distributed leadership. *American Journal of Education*, *120*(2), 205–231. https://doi.org/10.1086/674370
Evans, N., & Ferreira, J. A. (2020). What does the research evidence base tell us about the use and impact of sustainability pedagogies in initial teacher education? *Environmental Education Research*, *26*(1), 27–42. https://doi.org/10.1080/13504622.2019.1703908
Fullan, M. (2020). Leadership and Sustainability. *Change Forces With A Vengeance*, *3*(4), 105–120. https://doi.org/10.4324/9780203165805-10
García-Carrión, R., Cuxart, M. P., Alvarez, P., & Flecha, A. (2020). Teacher induction in schools as learning communities: Successful pathways to teachers' professional development in a diverse school serving students living in poverty. *Sustainability (Switzerland)*, *12*(17). https://doi.org/10.3390/su12177146
Hallinger, P. (2000). *A review of two decades of research on the principalship using the Principal Instructional Management Rating Scale*. In annual meeting of the American Educational Research Association, Seattle, WA.
Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1987). *Educational administration: Theory, research, and practice (3rd ed.)*. New York: Random House.
Hoy, W.K., & Miskel, C. G. (2005). *Educational administration: Theory, research and practice. (7th ed.)*. New York: McGraw-Hill.
Hoy, W. K., Sweetland, S. R., & Smith, P. A. (2002). Toward an Organizational Model of Achievement in High Schools: The Significance of Collective Efficacy. *Educational Administration Quarterly*, *38*(1), 77–93. https://doi.org/10.1177/0013161x02381004
Hoy, W. K., Tarter, C. J., & Bliss, J. R. (1990). Organizational Climate, School Health, and Effectiveness: A Comparative Analysis. *Educational Administration Quarterly*, *26*(3), 260–279. https://doi.org/10.1177/0013161X90026003004
Hoy, W. K., & Woolfolk, A. E. (1993). Teachers' Sense of Efficacy and the Organizational Health of Schools. *The Elementary School Journal*, *93*(4), 355–372. https://doi.org/10.1086/461729
İklim, Ö. (2020). *Organisational Climate and Teacher Commitment *. 2*(2), 64–70.
Knein, E., Greven, A., Bendig, D., & Brettel, M. (2020). Culture and cross-functional coopetition: The interplay of organizational and national culture. *Journal of International Management*, *26*(2), 100731. https://doi.org/10.1016/j.intman.2019.100731
Koh, W. L., Steers, R. M., & Terborg, J. R. (1995). The effects of transformational leadership on teacher attitudes and student performance in Singapore. *Journal of Organizational Behavior*, *16*(4), 319–333. https://doi.org/10.1002/job.4030160404
Leithwood, K., & Jantzi, D. (2006). Transformational school leadership for large-scale reform: Effects on students, teachers, and their classroom practices. *School Effectiveness and School Improvement*, *17*(2), 201–227. https://doi.org/10.1080/09243450600565829
Louis, K. S. (1998). Effects of Teacher Quality of Work Life in Secondary Schools on Commitment and Sense of Efficacy. *School Effectiveness and School Improvement*, *9*(1), 1–27. https://doi.org/10.1080/0924345980090101
Martínez, M. M., Molina-López, M. M., & de Cabo, R. M. (2020). Explaining the gender gap in school principalship: A tale of two sides. *Educational Management Administration and Leadership*. https://doi.org/10.1177/1741143220918258
Metle, M. K. (2001). Education, job satisfaction and gender in Kuwait. *International Journal of Human Resource Management*, *12*(2), 311–332. https://doi.org/10.1080/09585190122366
Meyers, B., Meyers, J., & Gelzheiser, L. (2001). Observing Leadership Roles in Shared Decision Making: A Preliminary Analysis of Three Teams. *Journal of Educational and Psychological Consultation*, *12*(4), 277–312. https://doi.org/10.1207/S1532768XJEPC1204_01
Mitchell, M.M, Bradshaw, C.P., L. P. . (2010). Student and Teacher Perceptions of School Climate :

A Multilevel. *Journal Of School Health*, *80*(6), 271–279.
Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, *14*(2), 224–247. https://doi.org/10.1016/0001-8791(79)90072-1
Najeemah M Yusof. (2012). School climate and teachers ' commitment : A case study of Malaysia. *International Journal of Economics Business and Management Studies*, *1*(2), 65–75.
Navaridas-Nalda, F., Clavel-San Emeterio, M., Fernández-Ortiz, R., & Arias-Oliva, M. (2020). The strategic influence of school principal leadership in the digital transformation of schools. *Computers in Human Behavior*, *112*, 106481. https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106481
Özgenel, M., & Aksu, T. (2020). The power of school principals' ethical leadership behavior to predict organizational health. *International Journal of Evaluation and Research in Education*, *9*(4), 816–825. https://doi.org/10.11591/ijere.v9i4.20658
Pearce, C. L., & Herbik, P. A. (2004). Citizenship behavior at the team level of analysis: The effects of team leadership, team commitment, perceived team support, and team size. *Journal of Social Psychology*, *144*(3), 293–310. https://doi.org/10.3200/SOCP.144.3.293-310
Pease, R., Vuke, M., June Maker, C., & Muammar, O. M. (2020). A Practical Guide for Implementing the STEM Assessment Results in Classrooms: Using Strength-Based Reports and Real Engagement in Active Problem Solving. *Journal of Advanced Academics*, *31*(3), 367–406. https://doi.org/10.1177/1932202X20911643
Rebecca J. Collie, Jennifer D. Shapka, N. E. P. (2011). Predicting teacher commitment: The impact of school climate and social–emotional learning. *Psychology in the Schools*, *Vol. 48(10*, 1034–1048. https://doi.org/https://doi.org/10.1002/pits.20611
Riehl, C., & Sipple, J. W. (1996). Making the most of time and talent: Secondary school organizational climates, teaching task environments, and teacher commitment. *American Educational Research Journal*, *33*(4), 873–901. https://doi.org/10.3102/00028312033004873
Ryberg, R., Her, S., Temkin, D., Madill, R., Kelley, C., Thompson, J., & Gabriel, A. (2020). Measuring School Climate: Validating the Education Department School Climate Survey in a Sample of Urban Middle and High School Students. *AERA Open*, *6*(3), 233285842094802. https://doi.org/10.1177/2332858420948024
Singh, K., & Billingsley, B. S. (1998). Professional support and its effects on teachers' commitment. *Journal of Educational Research*, *91*(4), 229–239. https://doi.org/10.1080/00220679809597548
Smart, J. C. (2003). Organizational Effectiveness of 2-Year Colleges: The Centrality of Cultural and Leadership Complexity. *Research in Higher Education*, *44*(6), 673–703. https://doi.org/10.1023/A:1026127609244
Smith, L. D. (2009). *School climate and teacher commitment.* (Doctoral dissertation). University of Alabama, Tuscaloosa, Alabama.
Solihin, E. (2021). DAMPAK GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PADA KEPUASAN PEKERJAAN GURU DAN MOTIVASI KERJA. *Jurnal Imiah Pendidikan Dan Pembelajaran*, *5*, 2. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.23887/jipp.v5i2.34420
Solihin, Eko, & Sukardi, S. (2020). Pengaruh Penerapan Sistem Control Valve Cooler 1 Berbasis Microcontroller ATmega 2560 Terhadap Moisture Pakan After Mixing dengan Bagging Off di PT. Japfa Comfeed Indonesia, Tbk. Unit Padang. *JTEV (Jurnal Teknik Elektro Dan Vokasional)*, *6*(2), 80. https://doi.org/10.24036/jtev.v6i2.108549
Song, H., Gu, Q., & Zhang, Z. (2020). An exploratory study of teachers' subjective wellbeing: understanding the links between teachers' income satisfaction, altruism, self-efficacy and work satisfaction. *Teachers and Teaching: Theory and Practice*, *26*(1), 3–31. https://doi.org/10.1080/13540602.2020.1719059
Tsui, K. T., & Cheng, Y. C. (1999). School organizational health and teacher commitment: A contingency study with multi-level analysis. *International Journal of Phytoremediation*, *21*(1), 249–268. https://doi.org/10.1076/edre.5.3.249.3883
Waham, M. A., Rahman, R. A., & Mustaffa, W. S. W. (2020). The effect of transformational leadership on organizational performance through the mediating role of organizational culture in

higher education institutions in Iraq. *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, *24*(8), 13638–13651. https://doi.org/10.37200/IJPR/V24I8/PR281352