

## **PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN GURU DALAM PEMBELAJARAN DARING SLBN JAKARTA UTARA**

**Siti Elsha Fauziah<sup>1</sup>**  
**<sup>1</sup>Universitas Negeri Jakarta**  
*echafauziah@gmail.com*

### **Abstract**

*This study aims to determine: (1) the direct effect of leadership on commitment to online learning, (2) the direct effect of work stress on commitment to online learning and (3) the direct influence of leadership on work stress on online learning. This research uses survey method with quantitative approach and path analysis technique. Respondents in this study were SLB State teachers in North Jakarta with a sample of 67 who were selected through random sampling technique. The results showed that: (1) Leadership had a direct positive effect on commitment to online learning, (2) Job Stress had a direct positive effect on commitment to online learning and (3) Leadership had a direct positive effect on work stress on online learning.*

**Keywords:** *Leadership, work stress, commitment, teacher, online learning*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh langsung kepemimpinan terhadap komitmen pada pembelajaran daring, (2) pengaruh langsung stres kerja terhadap komitmen pada pembelajaran daring dan (3) pengaruh langsung kepemimpinan terhadap stres kerja pada pembelajaran daring. Penelitian ini menggunakan metoda survey pendekatan kuantitatif dan teknik analisis jalur. Responden pada penelitian ini adalah guru SLB Negeri di Jakarta Utara dengan sample 67 yang dipilih melalui teknik *random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap komitmen pada pembelajaran daring, (2) Stres Kerja berpengaruh langsung positif terhadap komitmen pada pembelajaran daring dan (3) Kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap stres kerja pada pembelajaran daring.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan, stress kerja, komitmen, guru, pembelajaran daring*

---

Histori artikel : disubmit pada 18 November 2021; direvisi pada tanggal 1 Desember 2021;  
diterima pada tanggal 19 Desember 2021

## **I. PENDAHULUAN**

Pandemi Covid 19 memaksa seluruh lapisan masyarakat untuk membatasi kegiatan dengan harapan dapat menghentikan penyebaran virus, salah satunya aspek pendidikan. Dengan kebijakan belajar dari rumah sebagai dampak dari pandemi Covid-19 ini telah membawa dampak buruk dan penurunan kualitas pendidikan, tidak terkecuali pada pendidikan bagi anak berkebutuhan khusus yang ditemukan banyak kendala, karena idealnya pembelajaran untuk anak berkebutuhan khusus lebih efektif dilakukan secara tatap muka.

Guru bagi anak berkebutuhan khusus dituntut harus mampu bersifat adaptif dalam melakukan pembelajaran dikarenakan anak berkebutuhna khusus pembelajarannya bersifat individualis hal ini dikarenakan setiap anak berkebutuhan khusus mempunyai ciri khas yang berbeda, sehingga materi pembelajaran antara setiap anak belum tentu sama atau disesuaikan lagi dengan kemampuan masing-masing anak. Anak berkebutuhan khusus memiliki hambatan baik fisik, mental-intelektual, social dan atau emosional yang mana mayoritas pada pembelajaran daring ini harus di dampingi oleh orang tua mereka. Hal tersebut menambah daftar kesulitan yang dialami guru pada pembelajaran secara daring bagi anak berkebutuhan khusus, pasalnya tidak semua orang tua mampu mendampingi anaknya dalam pembelajaran secara daring.

Berdasarkan data yang di dapat dari beberapa sekolah luar biasa menunjukkan hasil dari pembagian jumlah rasio pengajar dan murid yang tidak sesuai dengan Permendikbud Pasal 24 No.17 tahun 2017 yang menjelaskan bahwa Sekolah Dasar Luar Biasa (SDLB) dalam satu kelas berjumlah paling banyak 5 (lima) peserta didik; dan Sekolah Menengah Pertama Luar Biasa (SMPLB) dan Sekolah Menengah Atas Luar Biasa (SMALB) dalam satu kelas berjumlah paling banyak 8 (delapan) peserta didik, pada kenyataannya berdasarkan fakta di lapangan jumlah rasio guru dan siswa tidak sesuai dengan peraturan pemerintah tersebut, hal tersebut dapat dilihat dari beberapa sekolah yang mana perbandingan ratio guru dan siswa pada tingkat SD yaitu masih 1:7, sedangkan pada tingkat SMP dan SMA masih berbanding 1:9 dan atau 1:10. Selain itu pada tiap kelas guru harus menghadapi siswa yang berbeda kekhususan yaitu misalnya pada satu kelas guru harus menghadapi siswa berkebutuhan khusus seperti tunarungu dengan tunagrahita, tunadaksa dengan tunagrahita ringan sedangkan spesialisasi guru tersebut hanya menguasai satu bidang spesialis dan juga guru harus mengajar pada satu kelas dengan tingkat jenjang kelas yang berbeda, sehingga fokus guru dalam membuat rencana pembelajaran tidak sesuai dengan apa yang terjadi di kelas. Dan masih terdapat guru yang mengajar lebih dari 1 instansi.

Beberapa penelitian empiris telah menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap komitmen organisasi, antara lain ditemukan oleh (Ngatimun et al., 2020). Selanjutnya, Penelitian (Garg & Dhar, 2014) menguji faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat komitmen karyawan dan dampaknya pada kualitas layanan di India. Hasil menunjukkan bahwa komitmen organisasi bertindak sebagai mediator

penuh antara (stres kerja) dan konsekuensinya pada (kualitas layanan). Stres kerja mempengaruhi komitmen organisasi secara negatif. (Tetteh et al., 2020) meneliti peran komitmen afektif dalam hubungan antara persepsi dukungan organisasi, stress kerja, dan niat berhenti karyawan di Ghana. Hasilnya menunjukkan persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap intensi karyawan melalui stres kerja. Selain itu, komitmen kerja memoderasi hubungan antara stres kerja dan intensi turnover. Selain faktor stres kerja, kepemimpinan juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Dimana efektivitas dari suatu organisasi sekolah sangatlah ditentukan oleh peran seorang leader guiding yang akan membawa anggota organisasi dan kelompok ke arah pencapaian tujuan, visi dan misi dari suatu organisasi

Untuk mendukung penelitian ini, maka penulis mengangkat definisi konseptual berdasarkan penelitian yang telah ada yang relevan dengan penelitian ini. sebagaimana dijelaskan dibawah ini:

### **Komitmen Organisasi**

Menurut (S. P. Robbins & Judge, 2013) komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Selanjutnya, (Armstrong, 2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi ditandai dengan keterikatan emosional seseorang pada organisasi yang dihasilkan dari nilai-nilai kepentingan bersama. Komitmen organisasi adalah (1) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, 2) kemauan yang tinggi untuk berbisnis pada organisasi, 3) keyakinan dan penerimaan tertentu terhadap nilai dan tujuan organisasi. Menurut (Newstrom, 2007) menyatakan, “organizational commitment, or employee loyalty, is the degree to which an employee identifies with the organization and wants to continue actively participating in it. Komitmen organisasi pada konteks ini adalah seorang pegawai yang mengenali organisasinya dan keinginan untuk melanjutkan secara aktif berpartisipasi di dalamnya.

Berdasarkan deskripsi konsep di atas, maka dapat disintesis bahwa komitmen organisasi adalah keinginan bagi seseorang untuk tetap menjadi anggota organisasi yang diindikasikan dengan keterkaitannya dalam organisasi, kepercayaan terhadap tujuan dari organisasi tersebut dan keinginan untuk tetap berada dalam organisasi, dengan

indikatornya yaitu: (1) komitmen afektif, (2) komitmen berkelanjutan, dan (3) komitmen normatif.

### **Kepemimpinan**

Menurut (Fahmi, 2016) kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai perintah yang direncanakan. Selanjutnya, (Raffie et al., 2018) menyatakan bahwa kepemimpinan (leadership) adalah suatu proses dimana seseorang dapat menjadi pemimpin (leader) melalui aktivitas yang terus menerus sehingga dapat mempengaruhi yang dipimpinnya (followers) dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut (Yukl, 2013) mendefinisikan kepemimpinan sebagai berikut, “*Leadership is the process of influencing others to understand and agree about what needs to be done and how to do it, and to accomplish shared objective*”. Maksudnya adalah kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perintahkan dan bagaimana tugas dapat berjalan efektif sesuai tujuan bersama. Menurut (Gibson et al., 2009), kepemimpinan adalah: Leadership as interaction between members of a group. Leaders are agents of change; persons whose acts affect other people more than others people’s act affect them. Leadership occurs when one group member modifies the motivation of competencies of other in the group. Kepemimpinan sebagai interaksi antara anggota kelompok. Pemimpinan merupakan agen perubahan; orang yang bertindak dalam memengaruhi orang lain lebih dari tindakan orang lain mempengaruhi mereka. Kepemimpinan terjadi ketika salah satu anggota kelompok memberikan motivasi atau kompetensi dalam kelompok tersebut.

Berdasarkan deskripsi konsep di atas, maka dapat disintesis bahwa kepemimpinan adalah perilaku atasan dalam mendorong dan mempengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan indikator yaitu: (1) berkomunikasi, (2) mengkoordinasikan, (3) mengorganisasikan, (4) memotivasi, (5) memanfaatkan sumber daya, (6) memberi penghargaan kepada yang berhasil, (7) meningkatkan keterampilan bawahan.

### **Stres Kerja**

Menurut (Kondalkar, 2009) “stress may be defined as a pattern of emotional and physiological reactions in response to demands from internal or external sources.” Stres

dapat diartikan sebagai pola reaksi psikologis dan emosional seseorang sebagai respon terhadap tuntutan dari dalam diri sendiri maupun dari luar. Hal ini mengartikan stres sebagai respon dari sebuah stimulasi yang bersumber dari dalam diri individu maupun dari luar individu. Selanjutnya (Mosley & Pieter, 2008) mendefinisikan bahwa “*stress is a psychological response to demands for which there is some thing a stake and coping with those demands taxes or exceeds a person’s capacity or resources.*” Stres didefinisikan sebagai suatu respon psikologis seseorang terhadap tuntutan yang didalamnya terdapat suatu yang membahayakan dan diluar dari kemampuan seseorang untuk menghadapi tuntutan yang memaksa tersebut. Menurut (Hon & Chan, 2013) stress merupakan akibat dari adanya perasaan tidak puas terhadap situasi kerja dan hal ini menyebabkan timbulnya perilaku menarik diri dari pekerjaan. Dalam hal ini stress harus diteliti karena stress juga mempunyai dampak yang positif terhadap seorang individu.

Berdasarkan deskripsi konsep di atas, maka dapat disintesis bahwa stress kerja adalah kondisi seseorang terhadap tanggapan pada tekanan baik dari dalam diri maupun dari lingkungan kerjanya, dengan indikator yaitu: (1) Beban kerja, (2) Kualitas kinerja pegawai, (3) Tugas tambahan, (4) Konflik kerja dan (5) Perbedaan nilai.

## **II. METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey dengan pendekatan kuantitatif dan teknik analisis jalur. Data penelitian dikumpulkan melalui pengambilan sampel populasi. Penelitian ini bermaksud menemukan pengaruh yang terdapat pada tiga variabel, yaitu dua variabel bebas: Kepemimpinan (X1), dan Stres Kerja (X2) serta variabel terikat Komitmen Kerja (X3). Pengujian hipotesis penelitian dilakukan menggunakan teknik analisis jalur. Unit analisisnya adalah guru yang mengajar di SLB Negeri Jakarta Utara. Responden dalam penelitian ini yaitu guru SLB Jakarta Utara yang berjumlah 80 dengan sample yang berjumlah 67 yang dipilih melalui teknik random sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah diuji coba terlebih dahulu sebelum digunakan dalam penelitian.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### a. Uji Signifikan dan Linier

Model regresi yang diperoleh dari uji signifikansi dan linieritas dengan menggunakan uji F pada tabel ANAVA, sebelum menggunakan persamaan regresi dalam rangka mengambil kesimpulan dalam pengujian hipotesis. Analisis korelasi dilakukan pada tahap selanjutnya dengan meninjau signifikansi dan kada hubungan antar pasangan variabel endogen dan variabel eksogen.

**Tabel 1.1 Coefficient Variabel X1 terhadap X3**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficient
	B	Beta
Constant	65.126	
Kepemimpinan (X1)	0,480	0,495

Dari hasil data perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi pada tabel di atas antar komitmen (X3) atas Kepemimpinan (X1) diperoleh konstanta regresi  $\alpha = 65.126$ , dan koefisien regresi  $\beta = 0,480$ , sehingga diperoleh persamaan regresi komitmen atas kepemimpinan adalah  $\bar{X}_3 = 65,126 + 0,480 X_1$ , sebelum model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut dan digunakan dalam menarik kesimpulan, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linieritas persamaan regresi. Yaitu diperoleh berdasarkan hasil olah SPSS 26, didapatkan  $F_{hitung}$  sebesar 21.065. maka hasil uji signifikansi persamaan regresi tersebut adalah  $F_{hitung}$  sebesar 21.065 lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $0,05;1;64=3.14$ ), sehingga persamaan regresi  $\bar{X} = 65,126 + 0,480 X_1$  dinyatakan linier pada taraf signifikan  $\alpha=0,05$ .

**Tabel 1.2 Coefficient Variabel X2 terhadap X3**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficient
	B	Beta
Constant	42.494	
Stres Kerja (X2)	0,647	0,670

Dari hasil data perhitungan untuk penyusunan model persamaan regresi pada tabel di atas antar komitmen (X3) atas Stress Kerja (X2) diperoleh konstanta regresi  $\alpha = 42.494$ , dan koefisien regresi  $\beta = 0,647$ , sehingga diperoleh persamaan regresi komitmen atas kepemimpinan adalah  $\bar{X} = 42,494 + 0,647 X_2$ , sebelum

model persamaan regresi tersebut dianalisis lebih lanjut dan digunakan dalam menarik kesimpulan, terlebih dahulu dilakukan uji signifikansi dan linieritas persamaan regresi. Yaitu diperoleh berdasarkan hasil olah SPSS 26, didapatkan  $F_{hitung}$  sebesar 52.918. maka hasil uji signifikansi persamaan regresi tersebut adalah  $F_{hitung}$  sebesar 52.918 lebih besar dari  $F_{tabel}$  (0,05;1;64=3.14), sehingga persamaan regresi  $\bar{X} = 42,949 + 0,647 X_2$  dinyatakan linier pada taraf signifikan  $\alpha=0,05$ .

**b. Uji Hipotesis Statistik**

**Tabel 1.3 Uji T Hipotesis Statistik**

Model	Unstandardized Coefficients	t
	B	
Constant	31.511	
Stres Kerja (X2)	0,549	5.278
Kepemimpinan (X1)	0,182	1.745

Hipotesis Pertama, dari perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung kepemimpinan terhadap komitmen, nilai koefisien 0,495 dan nilai koefisien thitung sebesar 5.278. nilai koefisien ttabel untuk  $\alpha =1,66$ . Oleh karena itu koefisien thitung lebih besar dari ttabel dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil hipotesis pertama memberikan temuan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara langsung positif terhadap komitmen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen dipengaruhi secara langsung positif oleh kepemimpinan. Hipotesis Kedua, dari perhitungan analisis jalur, pengaruh langsung stress kerja terhadap komitmen, nilai koefisien 0,540 dan nilai koefisien thitung sebesar 1.745. nilai koefisien ttabel untuk  $\alpha =1,66$ . Oleh karena itu koefisien thitung lebih besar dari ttabel dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hasil hipotesis kedua memberikan temuan bahwa stress berpengaruh secara langsung positif terhadap komitmen. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komitmen dipengaruhi secara langsung positif oleh stres kerja.

### c. Uji Determinasi

**Tabel 1.4 R Square variabel X1, X2 terhadap X3**

Model	Model Summary		
	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,688	0,474	0,457

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa R Square memperoleh nilai sebesar 0,474, hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh total variabel eksogen dengan variabel endogen yaitu pengaruh kepemimpinan, stress kerja terhadap komitmen kerja guru sebesar 0,474 atau 47,4%. Berarti terdapat faktor lain sebesar 52,6% yang tidak diteliti oleh penulis dan dapat mempengaruhi komitmen guru.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang relevan dan para ahli menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan terhadap setiap variabel yang diuji pada penelitian ini, hal tersebut sesuai dengan (S. Robbins & Timothy, 2018) menyatakan, “organizational commitment as typically conceived of as an individual’s psychological bond to organization, including a sense of job involvement, loyalty, and a belief in the values of organization’s. Komitmen organisasi dapat dipahami sebagai ikatan psikologi seseorang terhadap organisasi, termasuk berkontribusi langsung pada pekerjaan, loyalitas, dan rasa percaya pada nilai-nilai organisasi.

Menurut (Colquitt et al., 2017) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan bagian keinginan dari dalam diri karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tersebut. Guru merupakan bagian dari anggota dalam sekolah. Keinginan dalam diri guru untuk menjadi bagian dari suatu institusi, tentu merupakan keinginan dari dalam dirinya. Dalam hal pencapaian tujuan dan keberhasilan sekolah, tentu guru sebagai anggota di dalamnya akan dilihat oleh pihak lain, apakah guru tersebut memiliki komitmen yang tinggi dalam mencapai keberhasilan sekolah, tentu hal tersebut akan berdampak bagi anggota di dalamnya maupun pihak luar yang dapat menilai keberhasilan suatu institusi. Hal tersebut juga didukung berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nordin, 2011) bahwa terdapat pengaruh positif variabel kepemimpinan dan komitmen guru,

sama halnya yang dikatakan oleh (Huang, 2011) menunjukkan pengaruh yang sama antar kedua variabel tersebut.

Sedangkan untuk variabel stres kerja (X2) terhadap komitmen berdasarkan penelitian yang relevan menunjukkan hasil yang positif, hal ini didukung oleh penelitian (Kristiano & Bernarto, 2015) yaitu stres kerja berpengaruh positif terhadap komitmen, hal ini juga didukung oleh ahli (Velnampy, T. and Aravinthan, 2013) menyatakan ada hubungan negatif antara stres kerja dengan komitmen organisasi, pegawai yang memiliki tingkat stres tinggi berimplikasi terhadap rendahnya komitmen organisasi mereka. (Cha et al., 2009) mengungkapkan stres kerja memiliki hubungan yang signifikan dan negatif dengan komitmen organisasi. Stres kerja berpengaruh negatif pada komitmen organisasi karena semakin tinggi stres mengakibatkan semakin menurunnya komitmen organisasi. (Iresa, 2015).

## VI. SIMPULAN

Adanya pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan (X1), Stres Kerja (X2) dan Komitmen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh langsung secara positif terhadap komitmen guru dalam pembelajaran daring, stres kerja berpengaruh secara langsung positif terhadap komitmen dalam pembelajaran daring SLB Negeri Jakarta Utara dan kepemimpinan berpengaruh langsung positif terhadap stres kerja, dari hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi rujukan dalam penelitian yang serupa atau dapat mengembangkan lebih lanjut terkait variabel kepemimpinan, stres kerja dan komitmen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2020). *handbook of performance management (6th editio)*. British Library.
- Cha, J. J., Kim, S. S., & Cichy, R. R. R. (2009). *Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Contextual Performance: Examining Effects of Work Status and Emotional Intelligence among Private Club Staff Members*. *International CHRIE Conference-Refereed Track*.  
<http://scholarworks.umass.edu/refereed/Sessions/Friday/6/%0Ahttp://scholarworks.umass.edu/refereed/Sessions/Friday/6>
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2017). *Organizational Behavior: Improving performance and commitment in the workplace*. In *Practice Development in Health Care (Sixth Edit, Vol. 4, Issue 4)*. McGraw-Hill.  
<https://doi.org/10.1002/pdh.22>

- Fahmi, I. (2016). *Pengantar manajemen sumber daya manusia dan Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Garg, S., & Dhar, R. L. (2014). *Effects of stress, LMX and perceived organizational support on service quality: Mediating effects of organizational commitment*. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 21, 64–75. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2014.07.002>
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2009). *Organizations: Behavior, Structure, Processes (Fourteenth)*. McGraw-Hill.
- Hon, A. H. Y., & Chan, W. W. (2013). *The Effects of Group Conflict and Work Stress on Employee Performance*. *Cornell Hospitality Quarterly*, 54(2), 174–184. <https://doi.org/10.1177/1938965513476367>
- Huang, T. M. (2011). *The relationship between headmasters' leadership behaviour and teachers commitment in primary schools in the district of Sarikei, Sarawak*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 29, 1725–1732. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.11.418>
- Iresa, A. (2015). *PENGARUH KONFLIK KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Witel Malang)*. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 23(1), 85958.
- Kondalkar, V. (2009). *Organization Development*. New Age International.
- Kristiano, & Bernarto, I. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru Di Sekolah Xyz Tangerang*. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 68–75.
- Mosley, D. C., & Pieter, P. H. (2008). *Supervisory Management, The Art of inspiring, empowering, and developing people (seventh edi)*. Thomson South western.
- Newstrom, J. W. (2007). *Organizational behavior: Human behavior at work [Perilaku organisasional: Perilaku manusia di tempat kerja]*.
- Ngatimun, Musriati, T., Suharsono, J., & Candra, S. D. (2020). *Occupational Stress as Mediator of Relationship between Workload, Emotional Intelligence and Teacher's Performance in Probolinggo Regency*. *Owner*, 4(1), 104. <https://doi.org/10.33395/owner.v4i1.223>
- Nordin, N. (2011). *The influence of emotional intelligence, leadership behaviour and organizational commitment on organizational readiness for change in higher learning institution*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 29(December 2011), 129–138. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2011.11.217>
- Raffie, D. S., Azis, N., & Idris, S. (2018). *Pengaruh Kompetisi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat*. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Unsyiah*, 2(1), 36–45.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior (15th editi)*. Pearson. <https://doi.org/10.1007/BF01148546>
- Robbins, S., & Timothy, J. (2018). *Essential of Organizational Behaviour*.
- Tetteh, S., Wu, C., Agyapong, & Richar, A. (2020). *Perceived organisational support, job stress, and turnover intention: The moderation of affective commitments*. *Journal of Psychology in Africa*, 6. doi: 10.1080/14330237.2020.1722365%0A

- Velnampy, T. and Aravinthan, S. A. (2013). Occupational Stress and Organizational Commitment in Private Banks: A Sri Lankan Experience. European Journal of Business and Management, 5(7), 254–267.*
- Yukl, G. A. (2013). Leadership in organizations (Global ed.). In Essex: Pearson (Global Edi). Pearson.*