

## PENINGKATAN KOMITMEN PROFESI GURU MELALUI PENGUATAN BUDAYA ORGANISASI, PEMBERDAYAAN, DAN MOTIVASI KERJA

Adam Maulana<sup>1</sup>, Dian Wulandari<sup>2</sup>, Rais Hidayat<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Universitas Pakuan Bogor

E-mail : [adammaulanamalikk77@gmail.com](mailto:adammaulanamalikk77@gmail.com)

### ABSTRACT

*This study aims to determine the influence of 1. Organizational culture towards professional commitment, 2. Empowerment of professional commitment, 3. Work motivation to professional commitment, 4. Organizational culture towards work motivation, 5. Empowerment of work motivation, 6. Organizational culture towards professional commitment through work motivation, and 7. Empowerment of professional commitment through work motivation. A type of descriptive research with a quantitative approach, the population in this study is permanent teachers of the Foundation (GTY) of private vocational high schools (SMK) in Ciampea District, Bogor Regency. Data collection was conducted using a questionnaire distribution to a sample of 134 respondents. The data analysis technique uses descriptive statistics, pre-condition tests, and path analysis which shows that there is an influence between organizational culture variables on professional commitment, empowerment of professional commitment, work motivation on professional commitment, organizational culture on work motivation, empowerment of professional commitment, organizational culture on professional commitment through work motivation, and empowerment of professional commitment through Work motivation which is an intervening variable has a positive influence. So that in the determination of the hypothesis, this study shows a significant positive influence and is proven to be accepted.*

**Keywords:** Professional Commitment, Organizational Culture, Empowerment, Work Motivation.

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari 1. Budaya organisasi terhadap komitmen profesi, 2. Pemberdayaan terhadap komitmen profesi, 3. Motivasi kerja terhadap komitmen profesi, 4. Budaya organisasi terhadap motivasi kerja, 5. Pemberdayaan terhadap motivasi kerja, 6. Budaya organisasi terhadap komitmen profesi melalui motivasi kerja, dan 7. Pemberdayaan terhadap komitmen profesi melalui motivasi kerja. Jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, populasi pada penelitian ini adalah guru tetap Yayasan (GTY) sekolah menengah kejuruan (SMK) swasta Sekecamatan Ciampea Kabupaten Bogor. Pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner kepada sampel sebanyak 134 responden. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji prasarat analisis, dan analisis jalur (path analysis) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel budaya

organisasi terhadap komitmen profesi, pemberdayaan terhadap komitmen profesi, motivasi kerja terhadap komitmen profesi, budaya organisasi terhadap motivasi kerja, pemberdayaan terhadap komitmen profesi, budaya organisasi terhadap komitmen profesi melalui motivasi kerja, dan pemberdayaan terhadap komitmen profesi melalui motivasi kerja yang menjadi variabel intervening memiliki pengaruh positif. Sehingga pada penetapan hipotesis penelitian ini menunjukkan pengaruh positif signifikan dan terbukti diterima.

**Kata Kunci:** Komitmen Profesi, Budaya Organisasi, Pemberdayaan, Motivasi Kerja.

## PENDAHULUAN

Dimensi yang diduga berpengaruh terhadap rendahnya kualitas pendidikan di Indonesia adalah komitmen guru terhadap profesi yang disandangnya. Sebagai pendidik, komitmen terhadap profesi (*professional commitment*) disebut sebagai kesediaan atau tekad yang dimiliki seorang untuk memberikan upaya terbaik dalam melaksanakan pekerjaan atau profesi yang bercirikan dedikasi, konsistensi pengembangan kemahiran, serta etika dalam menjalankan profesi. Komitmen profesi seorang guru tercermin dari loyalitas dan kesetiaan, disertai tanggung jawab dan kesungguhan menjalankan peran sebagai pendidik, dan senantiasa berupaya keras melakukan pengembangan pengetahuan dan keterampilan yang kemudian berdampak signifikan bagi keberhasilan akademik peserta didik, kemajuan sekolah, dan tercapainya tujuan pendidikan.

Guru yang memiliki komitmen yang tinggi akan selalu berusaha untuk mendapatkan tingkat kinerja yang tinggi sesuai dengan nilai-nilai dan norma di dalam organisasi (Yildiz, 2024). komitmen profesional tinggi akan mampu membangun organisasi secara produktif, berkarakter kuat, mampu bertanggung jawab, memiliki rasa empati yang tinggi terhadap profesi yang dijalani, dan senantiasa berusaha

menyiapkan bahan ajar sesuai dengan kebutuhan yang mana akan berdampak pada peningkatan prestasi bagi peserta didik (Permana Adi, Rubini Bibin, 2024).

Manajemen sekolah memiliki tanggung jawab untuk bisa menciptakan lingkungan pendidikan yang dapat menginspirasi setiap warga sekolah sehingga dapat melaksanakan profesinya dengan optimal dan terus mengembangkan kemahiran sesuai profesi. Selain itu, guru sebagai insan pendidik diharapkan berinisiatif memperkuat keberlanjutan profesi yang disandangnya sehingga mendukung hasil kerja optimal. Namun faktanya, komitmen profesi di kalangan guru, khususnya guru sekolah menengah kejuruan (SMK) Swasta masih belum sebagaimana diharapkan.

Komitmen profesi tentunya memiliki dampak yang sangat signifikan bagi organisasi maupun sekolah sehingga akan berdampak pada perpindahan profesi yang memang dilakukan oleh guru selalu menjadi topik yang menarik untuk dibahas dalam penelitian. Fenomena ini juga didukung dengan hasil survei menggunakan kuesioner yang diberikan kepada guru tetap yayasan SMK swasta sehingga menunjukkan hasil 38,67 % guru belum optimal dalam dimensi komitmen afektif (keterikatan emosional terhadap profesi rendah), 59,33 % guru

belum optimal dalam dimensi komitmen kontinuan (pertimbangan untung rugi dalam melanjutkan profesi), dan 42 % guru belum optimal dalam dimensi komitmen normatif (perasaan mengabdikan pada profesi)

Hasil survei di atas dapat disimpulkan komitmen profesi di kalangan guru tetap yayasan (GTY) sekolah menengah kejuruan (SMK) swasta masih harus ditingkatkan dengan pemecahan masalah yang baik, jika dibiarkan akan berdampak kepada tingkat ketercapaian kinerja yang ada di dalam organisasi. Peningkatan komitmen profesi guru dapat dikaitkan beberapa faktor, seperti budaya organisasi, pemberdayaan, dan motivasi kerja.

Budaya organisasi memiliki peran yang penting dalam membentuk komitmen profesi guru, ketika organisasi dapat memperkuat budayanya dengan nilai-nilai terhadap kontribusi guru sehingga dapat terciptanya lingkungan kerja yang membangun dan memotivasi setiap anggota. Guru yang diberikan pemberdayaan secara psikologis akan menciptakan guru lebih percaya diri bisa mengatasi tekanan dan tantangan dalam mengoptimalkan potensinya untuk mencapai nilai-nilai dan tujuan yang lebih besar. Motivasi kerja akan membuat guru cenderung lebih terlibat dalam pekerjaan dengan dorongan dari dalam untuk mendapat ketercapaian tujuan yang diinginkan dan dorongan dari luar untuk mendapatkan pengakuan dan penghargaan dari atasan atau sesama rekan kerja di dalam organisasi.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian adalah rencana dan prosedur penelitian yang mencakup langkah-langkah mulai dari asumsi umum

hingga metode terperinci untuk mengumpulkan, menganalisis, dan menafsirkan data Creswell, (2016). Metode penelitian ini menggunakan kuantitatif dengan tujuan penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu suatu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan karakteristik dari variabel-variabel penelitian dan jenis studi (*type of investigation*) penelitian ini bersifat verifikatif atau kausalitas (*causal study*), karena penelitian ini ingin menemukan penyebab atau hubungan sebab akibat dari satu atau lebih masalah.

Penelitian ini dilakukan di sekolah menengah kejuruan (SMK) swasta Kecamatan Ciampea, Kabupaten Bogor, Jawa Barat tentang peningkatan komitmen profesi guru melalui penguatan budaya organisasi, pemberdayaan, dan motivasi kerja. Waktu penelitian dilakukan selama 13 (Tigabelas) bulan, tepatnya terhitung dari bulan maret 2024 sampai bulan April 2025,

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah guru tetap yayasan (GTY) sekolah menengah kejuruan (SMK) swasta Kecamatan Ciampea dengan penarikan sampel menggunakan rumus *Taro Yamane*. Pengambilan data pada penelitian ini dilakukan dengan pemberian angket kepada responden dengan instrumen dalam penelitian ini mencakup budaya organisasi ( $X_1$ ), pemberdayaan ( $X_2$ ), motivasi kerja ( $X_3$ ), dan komitmen profesi ( $Y$ ).

Teknik analisis data dari penelitian ini dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif, uji prasyarat analisis diantaranya uji normalitas galat taksiran, uji homogenitas varian, uji linearitas varian, dan uji penentuan hipotesis menggunakan analisis jalur (*path analysis*) uji parsial, serta uji sobel

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Statistik Deskriptif

Deskripsi hasil penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran umum bagaimana penyebaran ataupun distribusi data yang meliputi 4 data variabel tersebut. Data pada penelitian ini diolah menggunakan teknik statistik deskriptif terdiri dari rata-rata (*mean*), skor tengah (*median*), skor yang sering muncul (*modus*), simpangan baku (*standart deviation*), distribusi frekuensi (*varians*), skor terendah (*minimum*), skor tertinggi (*maximum*) dapat dilihat pada tabel 1.1.

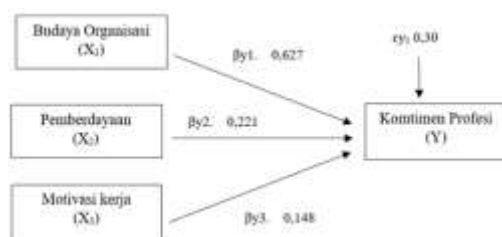
**Tabel 1. Uji statistik deskriptif**

| Variabel                | N   | Min | Max | Mean | Median | Modus | Std   |
|-------------------------|-----|-----|-----|------|--------|-------|-------|
| Professional commitment | 134 | 176 | 139 | 134  | 153    | 149   | 10,14 |
| Organizational culture  | 134 | 183 | 129 | 155  | 156    | 153   | 12,80 |
| Empowerment             | 134 | 198 | 125 | 160  | 158    | 158   | 15,18 |
| Work motivation         | 134 | 174 | 129 | 152  | 153    | 153   | 10,22 |

### Model struktural

#### Model substruktur-1

Model uji substruktur-1 menjelaskan pengaruh langsung dari variabel budaya organisasi ( $X_1$ ), pemberdayaan ( $X_2$ ), dan motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel komitmen profesi ( $Y$ ) seperti disajikan pada gambar 1.

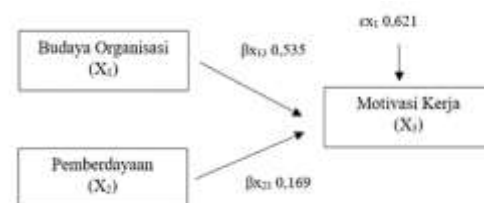


Nilai koefisien korelasi model substruktur-1 mendapatkan nilai koefisien  $X_1$  terhadap  $Y$  sebesar  $\beta_{y1} = 0,627$ ,  $X_2$  terhadap  $Y$  sebesar  $\beta_{y2} = 0,221$ , dan  $X_3$  terhadap  $Y$  sebesar  $\beta_{y3} = 0,148$ , nilai signifikansi masing-masing variabel budaya organisasi

( $X_1$ )  $0,000 < 0,05$ , pemberdayaan ( $X_2$ )  $0,000 < 0,05$ , dan motivasi kerja ( $X_3$ )  $0,037 < 0,05$  sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel memiliki nilai yang signifikan. Nilai koefisien determinasi sebesar  $R^2_{yx123} = 69,1\%$  sedangkan nilai besarnya pengaruh variabel diluar dari variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  terhadap  $Y$  adalah  $\epsilon_y = 0,30\%$ .

#### Model substruktur-2

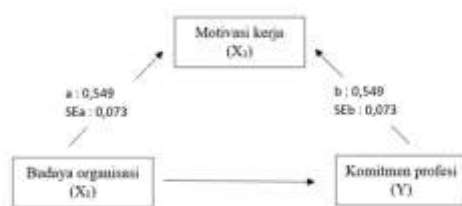
Model uji substruktur-2 menjelaskan bagaimana pengaruh langsung dari variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) dan pemberdayaan ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja ( $X_3$ ) seperti dijelaskan pada gambar 2.



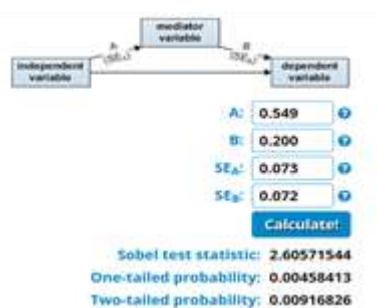
Nilai koefisien  $X_1$  terhadap  $X_3$  sebesar  $\beta_{31} = 0,535$ ,  $X_2$  terhadap  $X_3$  sebesar  $\beta_{32} = 0,169$ , dengan nilai signifikansi masing-masing variabel budaya organisasi ( $X_1$ )  $0,000 < 0,05$ , pemberdayaan ( $X_2$ )  $0,47 > 0,05$ , sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel memiliki nilai yang signifikan. Nilai koefisien determinasi sebesar  $R^2_{x3x12} = 62\%$  sedangkan nilai besarnya pengaruh variabel diluar dari variabel  $X_1$ ,  $X_2$  terhadap  $X_3$  adalah  $\epsilon_{x3} = 37,9\%$ .

#### Pengaruh Tidak langsung (Uji sobel)

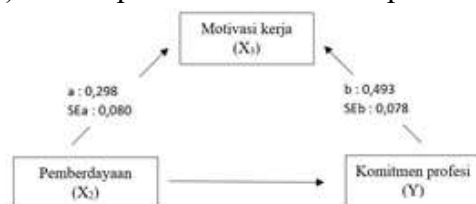
Pada pengujian ini untuk mengetahui sebagaimana hubungan variabel intervening secara signifikan mampu menjadi perantara antara variabel bebas dan variabel terikat.



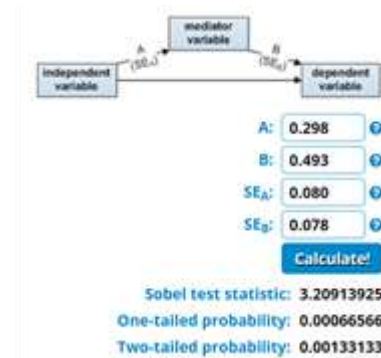
Gambar 3. Uji pengaruh tidak langsung variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap variabel komitmen profesi guru ( $Y$ ) melalui variabel motivasi kerja ( $X_3$ )



Berdasarkan nilai tersebut maka nilai  $Z_{hitung}$  adalah 2,605 > nilai  $Z_{tabel}$  adalah 1,96 dengan tingkat nilai signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Melihat dari nilai signifikansi dari variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) adalah  $0,00 < \alpha = 0,05$ . Maka dapat ditarik kesimpulan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, ini juga menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) dapat menjadi mediator antara variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap variabel komitmen profesi ( $Y$ ).



Gambar 4. Uji pengaruh tidak langsung variabel pemberdayaan ( $X_2$ ) terhadap variabel komitmen profesi guru ( $Y$ ) melalui variabel motivasi kerja ( $X_3$ )



Berdasarkan nilai tersebut maka nilai  $Z_{hitung}$  adalah 3,209 > nilai  $Z_{tabel}$  adalah 1,96 dengan tingkat nilai signifikansi  $\alpha = 5\%$ . Melihat dari nilai signifikansi dari variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) adalah  $0,00 < \alpha = 0,05$ . Maka dapat ditarik kesimpulan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, ini juga menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja ( $X_3$ ) dapat menjadi mediator antara variabel pemberdayaan ( $X_2$ ) terhadap variabel komitmen profesi ( $Y$ ).

### Uji Hipotesis

#### Pengaruh positif langsung budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap komitmen profesi ( $Y$ )

Nilai koefisien jalur ( $\beta_{y1}$ ) = 0,794 dengan  $t_{hitung} = 13,172$  sedangkan  $t_{tabel}$  pada nilai signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah  $t_{tabel} = 1,65$  maka dapat di ambil kesimpulan  $t_{hitung} 13,172 > t_{tabel} 1,65$  yang mana  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap komitmen profesi ( $Y$ ).

#### Pengaruh positif langsung pemberdayaan ( $X_2$ ) terhadap komitmen profesi ( $Y$ )

Nilai koefisien jalur ( $\beta_{y2}$ ) = 0,498 dengan  $t_{hitung} = 5,802$  sedangkan  $t_{tabel}$  pada nilai signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah  $t_{tabel} = 1,65$  maka dapat di ambil kesimpulan  $t_{hitung} 5,802 > t_{tabel} 1,65$  yang mana  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga terdapat pengaruh

langsung positif pemberdayaan ( $X_2$ ) terhadap komitmen profesi ( $Y$ ).

### **Pengaruh positif langsung motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap komitmen profesi ( $Y$ )**

Nilai koefisien jalur ( $\beta_{y3}$ ) = 0,600 dengan  $t_{hitung}$  = 7,547 sedangkan  $t_{tabel}$  pada nilai signifikansi  $\alpha$  = 0,05 adalah  $t_{tabel}$  = 1,65 maka dapat di ambil kesimpulan  $t_{hitung}$  7,547 >  $t_{tabel}$  1,65 yang mana  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga terdapat pengaruh langsung positif motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap komitmen profesi ( $Y$ ).

### **Pengaruh positif langsung budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja ( $X_3$ )**

Nilai koefisien jalur ( $\beta_{x13}$ ) = 0,595 dengan  $t_{hitung}$  = 7,475 sedangkan  $t_{tabel}$  pada nilai signifikansi  $\alpha$  = 0,05 adalah  $t_{tabel}$  = 1,65 maka dapat di ambil kesimpulan  $t_{hitung}$  7,475 >  $t_{tabel}$  1,65 yang mana  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga terdapat pengaruh langsung positif budaya organisasi ( $X_1$ ) terhadap motivasi kerja ( $X_3$ ).

### **Pengaruh positif langsung pemberdayaan ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja ( $X_3$ )**

Nilai koefisien jalur ( $\beta_{x23}$ ) = 0,360 dengan  $t_{hitung}$  = 3,893 sedangkan  $t_{tabel}$  pada nilai signifikansi  $\alpha$  = 0,05 adalah  $t_{tabel}$  = 1,65 maka dapat di ambil kesimpulan  $t_{hitung}$  3,893 >  $t_{tabel}$  1,65 yang mana  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sehingga terdapat pengaruh langsung positif pemberdayaan ( $X_2$ ) terhadap motivasi kerja ( $X_3$ ).

## **KESIMPULAN**

Hasil dari penelitian ini menunjukan hipotesis yang telah diuji sehingga dapat disimpulkan bagaimana peningkatan komitmen profesi guru tetap yayasan (GTY)

Sekecamatan Ciampea melalui penguatan budaya organisasi, pemberdayaan, dan motivasi kerja. Dengan hasil analisis dan identifikasi variabel penelitian di bawah ini;

1. Hasil pengujian menunjukan terdapat pengaruh positif langsung antara variabel budaya organisasi terhadap variabel komitmen profesi dengan nilai dari koefisien jalur  $\beta_{y1}$  adalah 0,794 sehingga dapat dikategorikan memiliki pengaruh yang kuat.
2. Hasil pengujian menunjukan terdapat pengaruh positif langsung antara variabel pemberdayaan terhadap variabel komitmen profesi dengan nilai dari koefisien jalur  $\beta_{y2}$  adalah 0,498 sehingga dapat dikategorikan memiliki pengaruh yang kuat.
3. Hasil pengujian menunjukan terdapat pengaruh positif langsung antara variabel motivasi kerja terhadap variabel komitmen profesi dengan nilai dari koefisien jalur  $\beta_{y3}$  adalah 0,600 sehingga dapat dikategorikan memiliki pengaruh yang kuat.
4. Hasil pengujian menunjukan terdapat pengaruh langsung positif langsung antara variabel budaya organisasi terhadap variabel motivasi kerja dengan nilai dari koefisien jalur  $\beta_{x13}$  adalah 0,595.
5. Hasil pengujian menunjukan terdapat pengaruh langsung positif langsung antara variabel pemberdayaan terhadap variabel motivasi kerja dengan nilai dari koefisien jalur  $\beta_{x23}$  adalah 0,360.
6. Hasil pengujian menunjukan terdapat pengaruh tidak langsung positif langsung antara variabel budaya organisasi terhadap variabel komitmen profesi melalui variabel motivasi kerja

dengan nilai dari koefisien jalur  $\beta_{13}$  adalah  $2,605 > 1,96$  sehingga dapat dikategorikan memiliki pengaruh yang kuat.

Hasil pengujian menunjukan terdapat pengaruh tidak langsung positif langsung antara variabel pemberdayaan terhadap variabel komitmen profesi melalui variabel motivasi kerja dengan nilai dari koefisien jalur  $\beta_{23}$  adalah  $3,209 > 1,96$  sehingga dapat dikategorikan memiliki pengaruh yang kuat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Basalamah, M. S. A., & As, A. (2021). *The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction*. 1, 94–103.
- Colquitt, Jason, LePine, W. (2019). Organization Behavior: Improving Performance and Commitment in The Workplace. In *McGraw-Hill Education* (Vol. 4, Issue 4).
- Connie Chairunnisa, Istaryatynungtuas, dan I. E. K. (2020). *Pemberdayaan Guru Melalui Pelatihan Tindakan Kelas*. 03(01), 22–30.
- Creswell, J. W. (2016). *Research Design, Pendekatan Metode Kualitatif, Kuantitatif, dan Campuran*. 4th ed. Pustaka Belajar.
- Dewi, S., Siahaan, A., Hadijaya, Y., & Keling, M. (2023). The Relationship between Professional Commitment and Work Motivation on Elementary School Teachers' Performance. *Jurnal Basicedu: Research & Learning in Elementary Education*, 7(1), 905–913.
- DuBrin, A. J. (2019). Fundamentals of Organizational Behavior. In *Fundamentals of Organizational Behavior*. <https://doi.org/10.4135/9781446261781>
- Duran, S., Celik, I., Ertugrul, B., Ok, S., & Albayrak, S. (2021). Factors affecting nurses' professional commitment during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*, 29(7), 1906–1915. <https://doi.org/10.1111/jonm.13327>
- Fahera, F., & Firmansyah, I. (2024). *The effect of organizational culture and work motivation on teacher performance*. 2(4).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Hussen, A. A., Teshome, T. Z., & Tegegn, S. A. (2016). Teachers Professional Commitment towards Students Learning , their Profession and the Community in Eastern Ethiopian Secondary Schools Doğu Etiyopya 'daki Orta Dereceli Okullarda Öğretmenlerin Öğrenci Öğrenmesine , Mesleklerine ve Topluluğa Yönelik Bağlı. *Journal of Teacher Education and Educators*, January, 289–314.
- ida zuraidda, rita retnowati, rais hidayat. (2020). *PENINGKATAN KOMITMEN PROFESIONAL GURU SMP MELALUI*. 08(2), 110–114.
- Irma Fitriyanti , Soewarto Hardhienata, H. M. (2019). *PENINGKATAN KOMITMEN PROFESI GURU MELALUI PENGEMBANGAN KEPERIBADIAN DAN PEMBERDAYAAN*. *Jurnal*

- Manajemen Pendidikan*, 7(2), 808–815.
- James L. Gibson, John M. Ivancevich, James H. Donnelly, Jr, R. Konopaske. (2012). *organizations behavior, structure, processes* (D. Paul (ed.); 14th edition). McGraw-Hill.
- Jones, G. R. (2013). *Design , and Change global edition* (S. Yagan (ed.); seventh ed). Pearson Education Limited.
- Kozikoglu, I., & Senemoglu, N. (2021). Predictors of the challenges faced by beginning teachers: Pre-service teacher education competency and professional commitment. *Research in Pedagogy*, 11(1), 1–16. <https://doi.org/10.5937/istrped2101001k>
- Lestari, G. D., Izzati, U. A., Adhe, K. R., & Indriani, D. E. (2021). Professional commitment: Its effect on kindergarten teachers' organizational citizenship behavior. *Cypriot Journal of Educational Sciences*, 16(4), 2037–2048. <https://doi.org/10.18844/cjes.v16i4.6072>
- Li, M. (2022). On the Role of Psychological Health and Buoyancy in EFL Teachers' Professional Commitment. *Frontiers in Psychology*, 13(June), 1–7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.897488>
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior an evidence-based approach* (12th edition).
- Megawati, M., Hamdat, A., & Aida, N. (2022). Examining Linkage Leadership Style, Employee Commitment, Work Motivation, Work Climate on Satisfaction and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(1), 01–14. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i1.86>
- Miftah Farid, S. D. W. (2020). *PENGARUH KOMITMEN PROFESIONAL, MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI, LOCUS OF CONTROL, DAN TINDAKAN SUPERVISI TERHADAP KEPUASAN KERJA AUDITOR*. 474–489.
- Monje-Amor, A., Abeal Vázquez, J. P., & Faíña, J. A. (2020). Transformational leadership and work engagement: Exploring the mediating role of structural empowerment. *European Management Journal*, 38(1), 169–178. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2019.06.007>
- Mulyana, A., Hardhienata, S., & Wulandari, D. (2021). *IMPROVING PROFESSIONAL COMMITMENT BY STRENGTHENING TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP, EMPOWERMENT, AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (Empirical studies using Correlational Statistic and SITOREM analysis on private vocational school teachers at Bogor). *Psychology and Education*, 58(5), 5241–5255. [www.psychologyandeducation.net](http://www.psychologyandeducation.net)
- Nabella, S. D., Rivaldo, Y., Kurniawan, R., Nurmayunita, Sari, D. P., Luran, M. F., Amirullah, Saputra, E. K., Rizki, M., Sova, M., Sidik, M., Nurhayati, & Wulandari, K. (2022). The Influence of Leadership and Organizational Culture Mediated by Organizational Climate on Governance at Senior High School in

- Batam City. *Journal of Educational and Social Research*, 12(5), 119–130. <https://doi.org/10.36941/jesr-2022-0127>
- Nguyen, N. P., Hang, N. T. T., Hiep, N., & Flynn, O. (2023). Does transformational leadership influence organisational culture and organisational performance: Empirical evidence from an emerging country. *IIMB Management Review*, 35(4), 382–392. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2023.10.001>
- Nurlina, N. (2022). Examining Linkage Between Transactional Leadership, Organizational Culture, Commitment and Compensation on Work Satisfaction and Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 2(2), 108–122. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v2i2.182>
- Osinsky, P., & Mueller, C. W. (2018). *Professional Commitment of Russian Provincial Specialists*. May 2004. <https://doi.org/10.1177/0730888404263899>
- Permana Adi, Rubini Bibin, S. (2024). *INCREASING COMMITMENT TO THE PROFESSION THROUGH STRENGTHENING ORGANIZATIONAL CULTURE, SELF-EFFICACY, JOB SATISFACTION, AND WORK MOTIVATION*. 1–22.
- Qin, W. (2022). EFL Teachers' Immediacy and Professional Commitment on Students' Boredom: A Review of Literature. *Frontiers in Psychology*, 12(February), 1–7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.808311>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational Behavior, Eighteenth Edition, Global Edition. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Issue 9).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Essentials of organizational behavior FIFTEENTH EDITION*. <http://www.theeuropeanlibrary.org/tel4/record/3000089783526>
- Schein, E. H. (2019). Organizational Culture and Language. In *The Innovator's Discussion*. <https://doi.org/10.4324/9781351017510-15>
- Setyaningsih, S. (2020). Penguatan Sumber Daya Manajemen Pendidikan Melalui Analisis Jalur (Path Analysis) & Metode SITOREM. In *Bandung: Alfabeta, CV*.
- Setyaningsih, S. (2021). *Strategi Pengambilan Keputusan Dalam Bidang Manajemen Pendidikan*. Alfabeta.
- Sinaga, H. G., Asmawi, M., Madhakomala, R., & Suratman, A. (2018). *Effect of Change in Management, Organizational Culture and Transformational Leadership on Employee Performance PT. Adhya Tirta Batam*. 8(6), 15–23.
- Stephen L. Mcshane, M. A. V. G. (2021). *Organizational Behavior: emerging knowledge, global reality* (McGraw-Hill (ed.); ninth). McGraw-Hill.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

- Sunyoto, Y., Lely, N., & Agus, A. (2019). The influence of experience, motivation and professional commitment on employee performance and job satisfaction at the audit firm in Indonesia. *Espacios*, 40(27). 128–136.  
<https://doi.org/10.33418/education.1421773>
- Thelen, P. D., & Formanchuk, A. (2022). Culture and internal communication in Chile: Linking ethical organizational culture, transparent communication, and employee advocacy. *Public Relations Review*, 48(1), 102137. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2021.102137>
- Tindowen, D. J. (2019). Influence of empowerment on teachers' organizational behaviors. *European Journal of Educational Research*, 8(2), 617–631. <https://doi.org/10.12973/eu-er.8.2.617>
- Tripathi, N., & Bharadwaja, M. (2019). Psychological empowerment and stress: role of personality and power distance. *Journal of Indian Business Research*, 11(3), 281–298. <https://doi.org/10.1108/JIBR-06-2018-0163>
- Vo, T. T. D., Tuliao, K. V., & Chen, C. W. (2022). Work Motivation: The Roles of Individual Needs and Social Conditions. *Behavioral Sciences*, 12(2). <https://doi.org/10.3390/bs12020049>
- Widodo, W., & Sriyono, H. (2020). Strategi Pemberdayaan Guru dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Faktor Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 7–12.
- Yildiz, vahit aga. (2024). *Motivation and Job Satisfaction as Predictors of Professional Commitment in Teachers*.