

KOMITMEN PROFESI GURU DALAM PERSPEKTIF KEPEMIMPINAN, IKLIM ORGANISASI, LITERASI TEKNOLOGI, DAN MOTIVASI BERPRESTASI

Afra Fitriani¹, Andi Hermawan²

^{1,2}Universitas Pakuan

fitrianiafra@gmail.com¹, gus.andi.evolutioner@gmail.com²

Abstract

This study aims to analyze the factors influencing teacher professional commitment from the perspectives of leadership, organizational climate, technological literacy, and achievement motivation through a literature review approach. The study was conducted by reviewing various national and international publications published between 2000 and 2002, which discussed the relationship between these variables and the turnover of professional teachers. The synthesis of results indicates that effective leadership plays a key role in shaping effective, normative, and sustainable teacher commitment, particularly through the creation of a supportive and collaborative organizational climate. Furthermore, technological literacy has been shown to strengthen the identity and self-confidence of professional teachers, while achievement motivation serves as a psychological mechanism that maintains the continuity of the profession. These findings indicate that teacher professional commitment is the result of a dynamic interaction between structural and individual factors. Overall, this study provides a more comprehensive conceptual understanding of the formation of teacher professional commitment and suggests the importance of developing educational management strategies that focus on strengthening professionalism and educational quality.

Keywords: *Teacher Professional Commitment, Educational Leadership, School Organizational Climate, Technological Literacy, Achievement Motivation.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi komitmen profesi guru dalam perspektif kepemimpinan, iklim organisasi, literasi teknologi, dan motivasi berprestasi melalui pendekatan kajian literatur. Kajian dilakukan dengan menelaah berbagai publikasi nasional dan internasional yang terbit antara tahun dua ribu dua puluh hingga dua ribu dua puluh lima yang membahas keterkaitan antara variabel-variabel tersebut dan keterikatan profesional guru. Hasil sintesis menunjukkan bahwa kepemimpinan yang efektif berperan sebagai penggerak utama dalam membentuk komitmen afektif, normatif, dan berkelanjutan guru, terutama melalui penciptaan iklim organisasi yang suportif dan kolaboratif. Selain itu, literasi teknologi terbukti memperkuat identitas dan kepercayaan diri profesional guru, sedangkan motivasi berprestasi berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang menjaga keberlanjutan keterikatan terhadap profesi. Temuan-temuan tersebut mengindikasikan bahwa komitmen profesi guru merupakan hasil interaksi dinamis antara faktor struktural dan

individual. Secara keseluruhan, kajian ini memberikan pemahaman konseptual yang lebih komprehensif mengenai pembentukan komitmen profesi guru dan menawarkan implikasi bagi pengembangan strategi manajemen pendidikan yang berorientasi pada penguatan profesionalisme dan mutu pendidikan.

Kata Kunci: Komitmen Profesi Guru, Kepemimpinan Pendidikan, Iklim Organisasi Sekolah, Literasi Teknologi, Motivasi Berprestasi.

A. PENDAHULUAN

Perkembangan pendidikan pada era global dan digital berlangsung dalam dinamika yang semakin kompleks, ditandai oleh percepatan inovasi teknologi, tuntutan akuntabilitas publik, serta perubahan karakteristik dan kebutuhan peserta didik. Sekolah tidak lagi hanya diposisikan sebagai lembaga penyelenggara pembelajaran, tetapi sebagai organisasi profesional yang dituntut mampu beradaptasi, berinovasi, dan mempertahankan kualitas layanan pendidikan secara berkelanjutan. Dalam konteks tersebut, keberhasilan sekolah sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia, khususnya guru sebagai aktor utama dalam proses pendidikan. Salah satu indikator kunci kualitas sumber daya manusia di sekolah adalah komitmen profesi guru, yang mencerminkan tingkat keterikatan, loyalitas, dan dedikasi guru terhadap profesinya sebagai pendidik (Pan, 2023; Setyaningsih & Sunaryo, 2021).

Komitmen profesi tidak hanya merefleksikan kesediaan guru untuk menjalankan tugas formal, tetapi juga mencerminkan sikap afektif, nilai profesional, dan kemauan untuk terus mengembangkan diri dalam menghadapi tantangan pendidikan. Guru yang memiliki komitmen profesi tinggi cenderung menunjukkan keterlibatan yang lebih kuat dalam aktivitas sekolah, kesiapan untuk berinovasi, serta ketahanan dalam menghadapi tekanan kerja dan perubahan kebijakan (Pan, 2023). Sebaliknya, rendahnya komitmen profesi berpotensi menurunkan kualitas pembelajaran, meningkatkan kecenderungan absensi dan keinginan pindah profesi, serta melemahkan stabilitas organisasi sekolah.

Dalam kajian manajemen pendidikan, komitmen profesi guru tidak dapat dipisahkan dari faktor-faktor organisasi dan kepemimpinan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam membentuk komitmen guru melalui kemampuan pemimpin dalam membangun visi bersama, memberikan inspirasi, serta memperhatikan kebutuhan pengembangan profesional guru (Setyaningsih & Sunaryo, 2021; Sutiyatno et al., 2022). Kepemimpinan yang efektif tidak hanya memengaruhi perilaku kerja

guru secara langsung, tetapi juga membentuk lingkungan psikologis dan struktural yang mendorong keterikatan guru terhadap profesinya. Melalui proses pemberdayaan, kepercayaan, dan pengakuan profesional, pemimpin sekolah dapat menciptakan kondisi yang memperkuat komitmen jangka panjang guru terhadap tugas dan peran pendidikannya.

Selain kepemimpinan, iklim dan budaya organisasi sekolah juga merupakan determinan penting komitmen profesi. Iklim organisasi yang kondusif, ditandai oleh hubungan kerja yang harmonis, kejelasan peran, dan dukungan institusional, berkontribusi pada meningkatnya rasa memiliki dan keterikatan guru terhadap sekolah dan profesinya (Pranitasari, 2020; Sutiyatno et al., 2022). Budaya organisasi yang terbuka terhadap inovasi dan kolaborasi mendorong guru untuk terlibat secara lebih aktif dalam pengembangan sekolah, sehingga memperkuat dimensi afektif dan normatif dari komitmen profesi. Dengan demikian, komitmen guru tidak hanya dibentuk oleh karakter personal, tetapi juga oleh sistem dan lingkungan kerja yang dikelola oleh manajemen sekolah.

Di era transformasi digital, faktor literasi teknologi semakin menjadi bagian integral dari profesionalisme dan komitmen guru. Penguasaan teknologi pendidikan tidak hanya memengaruhi efektivitas pembelajaran, tetapi juga menentukan sejauh mana guru mampu mempertahankan relevansi dan identitas profesionalnya dalam lingkungan pendidikan yang terus berubah (Akther et al., 2024). Guru yang memiliki literasi teknologi tinggi cenderung lebih percaya diri, adaptif, dan terbuka terhadap inovasi pedagogik, yang pada gilirannya memperkuat keterikatan mereka terhadap profesi. Sebaliknya, keterbatasan kompetensi digital dapat menimbulkan stres kerja dan resistensi terhadap perubahan, yang berpotensi melemahkan komitmen profesi.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah motivasi berprestasi, yaitu dorongan internal guru untuk mencapai kinerja terbaik dan memenuhi standar profesional yang tinggi. Motivasi berprestasi berperan sebagai mekanisme psikologis yang menghubungkan kepemimpinan dan iklim organisasi dengan komitmen profesi (Pranitasari, 2020; Novita et al., 2022). Guru yang termotivasi untuk berprestasi akan lebih bersedia berinvestasi dalam pengembangan diri, mematuhi nilai-nilai profesi, dan mempertahankan keterikatannya pada dunia pendidikan meskipun menghadapi berbagai keterbatasan.

Meskipun berbagai penelitian telah mengkaji hubungan antara kepemimpinan, iklim organisasi, literasi teknologi, motivasi, dan komitmen guru, temuan-temuan tersebut masih tersebar dan seringkali dikaji secara parsial. Perbedaan konteks negara, jenjang pendidikan,

serta pendekatan metodologis menyebabkan hasil yang beragam dan belum terintegrasi secara sistematis. Oleh karena itu, diperlukan kajian literatur yang mampu menyintesis berbagai temuan tersebut ke dalam kerangka konseptual yang lebih komprehensif. Melalui pendekatan tinjauan literatur, penelitian ini bertujuan untuk mengintegrasikan bukti-bukti empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi komitmen profesi guru, sehingga dapat memberikan dasar teoretis yang kuat bagi pengembangan strategi manajemen pendidikan yang lebih efektif dan berkelanjutan..

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kajian literatur sebagai pendekatan utama untuk menelaah secara sistematis hubungan antara kepemimpinan, iklim organisasi, literasi teknologi, motivasi berprestasi, dan komitmen profesi guru. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan integrasi berbagai temuan konseptual dan empiris dari penelitian terdahulu sehingga dapat menghasilkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi keterikatan profesional guru. Melalui kajian literatur, penelitian ini bertujuan menyusun sintesis teoritis yang dapat menjelaskan bagaimana dinamika kepemimpinan dan lingkungan kerja sekolah membentuk komitmen guru terhadap profesinya.

Dalam perspektif penelitian kualitatif interpretatif, kajian literatur dipandang sebagai proses analisis kritis terhadap berbagai sumber ilmiah untuk membangun pemaknaan baru atas suatu fenomena. Pendekatan ini sejalan dengan pandangan Creswell dan Poth yang menempatkan literature review sebagai sarana untuk menafsirkan dan mengaitkan temuan penelitian dalam suatu kerangka konseptual yang utuh. Dalam penelitian ini, analisis diarahkan pada konsep komitmen profesi guru sebagai bentuk keterikatan psikologis, normatif, dan afektif terhadap profesi, dengan mempertimbangkan pengaruh kepemimpinan, iklim organisasi, literasi teknologi, dan motivasi berprestasi sebagai determinan utamanya.

Sumber data penelitian sepenuhnya berasal dari data sekunder, berupa artikel jurnal nasional terakreditasi dan publikasi internasional bereputasi yang relevan dengan topik penelitian. Artikel yang dianalisis berasal dari rentang tahun dua ribu dua puluh hingga dua ribu dua puluh lima, dengan tujuan memastikan bahwa sintesis yang dihasilkan merefleksikan perkembangan mutakhir dalam kajian manajemen pendidikan, kepemimpinan sekolah, dan komitmen profesional guru. Proses pencarian literatur dilakukan melalui basis data ilmiah seperti Google Scholar, SINTA, dan jurnal internasional, dengan menggunakan kata kunci *teacher professional commitment*, *transformational leadership*, *organizational climate*,

technological or digital literacy, serta achievement motivation.

Proses kajian literatur dilakukan melalui beberapa tahapan sistematis. Tahap pertama adalah identifikasi dan seleksi sumber, yaitu menyeleksi artikel yang secara eksplisit membahas komitmen guru, kepemimpinan pendidikan, iklim organisasi sekolah, literasi teknologi, atau motivasi berprestasi. Artikel yang tidak relevan dengan fokus penelitian atau tidak berasal dari sumber ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan dieliminasi dari analisis. Tahap kedua adalah pembacaan dan ekstraksi data, yaitu mengidentifikasi informasi utama dari setiap artikel, meliputi konsep teoretis yang digunakan, variabel yang diteliti, metode penelitian, serta temuan utama terkait komitmen profesi guru.

Tahap selanjutnya adalah pengelompokan dan analisis tematik, di mana temuan-temuan penelitian dikelompokkan berdasarkan tema besar, seperti pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen guru, peran iklim dan budaya organisasi, kontribusi literasi teknologi terhadap profesionalisme dan keterikatan kerja, serta fungsi motivasi berprestasi dalam memperkuat komitmen profesi. Pendekatan naratif digunakan untuk membandingkan hasil penelitian, mengidentifikasi pola hubungan, serta menelaah konsistensi dan perbedaan temuan antar konteks penelitian.

Melalui pendekatan kajian literatur ini, penelitian tidak hanya merangkum hasil penelitian terdahulu, tetapi juga menyusun sintesis analitis yang memungkinkan pemahaman lebih mendalam mengenai mekanisme pembentukan komitmen profesi guru. Dengan demikian, hasil kajian diharapkan dapat memberikan kontribusi konseptual bagi pengembangan model manajemen dan kepemimpinan pendidikan yang lebih adaptif, berorientasi pada penguatan profesionalisme, dan mampu mendukung keberlanjutan kualitas pendidikan di era transformasi digital.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan hasil sintesis literatur mengenai bagaimana kepemimpinan, iklim organisasi, literasi teknologi, dan motivasi berprestasi berkontribusi terhadap pembentukan dan penguatan komitmen profesi guru. Pembahasan disusun dengan mengintegrasikan perspektif manajemen pendidikan dan perilaku organisasi, sehingga setiap faktor dianalisis tidak hanya sebagai variabel struktural, tetapi juga sebagai mekanisme psikologis dan profesional yang memengaruhi keterikatan guru terhadap profesinya. Pendekatan ini memungkinkan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai bagaimana komitmen profesi terbentuk dan dipertahankan dalam konteks sekolah modern.

1. Kepemimpinan dan Pembentukan Fondasi Komitmen Profesi Guru

Kepemimpinan pendidikan berperan sebagai kerangka normatif dan simbolik yang membentuk nilai, identitas, dan orientasi profesional guru. Literatur menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, inovatif, maupun paternalistik mampu memperkuat keterikatan guru melalui mekanisme keteladanan, kepercayaan, dan pemberdayaan. Pemimpin sekolah yang konsisten dalam visi, integritas, dan perhatian terhadap pengembangan profesional menciptakan rasa aman psikologis yang menjadi dasar terbentuknya komitmen profesi. Setyaningsih dan Sunaryo (2021) menunjukkan bahwa penguatan kepemimpinan transformasional berkontribusi langsung terhadap meningkatnya komitmen guru terhadap profesinya, terutama melalui peningkatan kepercayaan diri dan kepuasan kerja.

Dalam perspektif komitmen profesi, kepemimpinan bekerja pada dua dimensi utama. Pertama, komitmen afektif, yaitu keterikatan emosional guru terhadap profesi, diperkuat ketika pemimpin menunjukkan kepedulian dan penghargaan terhadap kontribusi guru. Kedua, komitmen normatif, yaitu rasa kewajiban moral untuk tetap berprofesi sebagai pendidik, tumbuh ketika pemimpin menegakkan nilai-nilai profesional dan etika kerja secara konsisten. Dengan demikian, kepemimpinan tidak hanya mengarahkan perilaku kerja, tetapi juga membentuk makna subjektif guru terhadap profesinya.

2. Iklim dan Budaya Organisasi sebagai Ruang Sosial Komitmen

Iklim dan budaya organisasi sekolah berfungsi sebagai lingkungan sosial yang memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen profesi. Literatur menunjukkan bahwa iklim kerja yang suportif, adil, dan kolaboratif meningkatkan rasa memiliki dan keterikatan guru terhadap sekolah dan profesinya. Sutiyatno et al. (2022) menemukan bahwa budaya organisasi mampu memediasi pengaruh kepemimpinan inovatif terhadap komitmen guru, yang menunjukkan bahwa nilai-nilai kolektif dan norma kerja memainkan peran penting dalam mempertahankan loyalitas profesional.

Iklim organisasi yang positif memungkinkan guru mengekspresikan ide, berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, dan merasakan dukungan institusional. Kondisi ini memperkuat komitmen berkelanjutan, yaitu kesediaan guru untuk tetap bertahan dalam profesinya meskipun menghadapi tekanan dan tuntutan kerja. Sebaliknya, iklim yang penuh ketidakpastian dan konflik dapat melemahkan keterikatan profesional dan meningkatkan kecenderungan disengagement. Dengan demikian, iklim organisasi bukan sekadar latar

belakang, tetapi merupakan faktor aktif dalam pembentukan komitmen profesi.

3. Literasi Teknologi dan Penguatan Identitas Profesional Guru

Di era transformasi digital, literasi teknologi menjadi dimensi penting dari profesionalisme guru. Literatur menunjukkan bahwa kemampuan guru dalam memanfaatkan teknologi pendidikan tidak hanya meningkatkan efektivitas pembelajaran, tetapi juga memperkuat identitas profesional dan rasa percaya diri sebagai pendidik. Akther et al. (2024) menunjukkan bahwa standar profesional dan kepemimpinan pendidikan berpengaruh terhadap kesiapan guru dalam mengadopsi teknologi, yang pada gilirannya berkontribusi terhadap kepuasan dan keterikatan kerja.

Guru yang memiliki literasi teknologi tinggi lebih adaptif terhadap perubahan kurikulum, metode pembelajaran, dan tuntutan kompetensi abad ke-21. Kondisi ini memperkuat komitmen profesi karena guru merasa tetap relevan dan kompeten dalam menjalankan perannya. Sebaliknya, keterbatasan dalam penguasaan teknologi dapat menimbulkan kecemasan profesional dan resistensi terhadap perubahan, yang berpotensi melemahkan keterikatan terhadap profesi. Oleh karena itu, literasi teknologi berfungsi sebagai jembatan antara profesionalisme dan komitmen jangka panjang guru.

4. Motivasi Berprestasi sebagai Mekanisme Psikologis Komitmen

Motivasi berprestasi merupakan faktor psikologis kunci yang menghubungkan kepemimpinan dan iklim organisasi dengan komitmen profesi. Literatur menunjukkan bahwa guru yang memiliki dorongan kuat untuk berprestasi lebih cenderung mempertahankan keterikatan terhadap profesinya dan berinvestasi dalam pengembangan diri. Pranitasari (2020) dan Novita et al. (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja memediasi hubungan antara kepemimpinan dan komitmen organisasi maupun profesionalisme guru.

Motivasi berprestasi memperkuat dimensi komitmen afektif melalui kepuasan atas pencapaian profesional, serta dimensi komitmen normatif melalui internalisasi nilai keberhasilan dan tanggung jawab profesi. Guru yang termotivasi untuk berprestasi tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban, tetapi juga untuk mencapai standar keunggulan yang menjadi identitas profesionalnya. Dengan demikian, motivasi berprestasi bertindak sebagai penggerak internal yang menjaga keberlanjutan komitmen profesi.

5. Pola Konsistensi Temuan Empiris

Sintesis dari berbagai publikasi yang dianalisis menunjukkan beberapa pola umum. Pertama, kepemimpinan yang efektif secara konsisten berpengaruh positif terhadap komitmen profesi guru, baik secara langsung maupun melalui iklim organisasi dan motivasi. Kedua, iklim dan budaya sekolah berfungsi sebagai konteks yang memperkuat atau melemahkan pengaruh kepemimpinan terhadap keterikatan profesional. Ketiga, literasi teknologi semakin muncul sebagai determinan baru komitmen profesi di era digital, terutama melalui peningkatan profesionalisme dan kepercayaan diri guru. Keempat, motivasi berprestasi berperan sebagai mekanisme psikologis utama yang menghubungkan faktor struktural dan perilaku dengan komitmen profesi.

Secara keseluruhan, temuan-temuan ini menegaskan bahwa komitmen profesi guru merupakan hasil interaksi dinamis antara kepemimpinan, iklim organisasi, literasi teknologi, dan motivasi berprestasi. Pendekatan manajemen pendidikan yang mengintegrasikan keempat faktor tersebut akan lebih efektif dalam membangun keterikatan profesional guru dan mendukung keberlanjutan kualitas pendidikan.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

Kajian literature review ini menunjukkan bahwa komitmen profesi guru merupakan konstruksi multidimensional yang dibentuk oleh interaksi antara kepemimpinan, iklim organisasi, literasi teknologi, dan motivasi berprestasi. Sintesis teori dan temuan empiris memperlihatkan bahwa kepemimpinan pendidikan, khususnya yang bersifat transformasional dan inovatif, berperan sebagai penggerak utama dalam membangun keterikatan afektif, normatif, dan berkelanjutan guru terhadap profesinya. Melalui keteladanan, visi bersama, serta dukungan terhadap pengembangan profesional, pemimpin sekolah mampu menciptakan kondisi psikologis dan struktural yang mendorong guru untuk mempertahankan komitmennya sebagai pendidik.

Kajian ini juga menunjukkan bahwa iklim dan budaya organisasi berfungsi sebagai medium sosial yang memperkuat atau melemahkan pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen profesi. Lingkungan kerja yang kolaboratif, adil, dan suportif meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas guru terhadap profesi dan institusi sekolah. Di sisi lain, iklim organisasi yang tidak kondusif berpotensi menurunkan keterikatan profesional, meskipun terdapat upaya kepemimpinan yang kuat. Dengan demikian, penguatan komitmen profesi memerlukan pendekatan manajerial yang tidak hanya berfokus pada figur pemimpin, tetapi juga pada sistem

dan kultur kerja yang menopang praktik profesional guru.

Dalam konteks transformasi digital, literasi teknologi muncul sebagai determinan baru yang signifikan bagi komitmen profesi guru. Penguasaan teknologi pendidikan memperkuat identitas profesional, meningkatkan kepercayaan diri, dan memungkinkan guru tetap relevan dalam menghadapi perubahan pedagogik. Guru yang memiliki literasi teknologi yang baik cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap profesinya karena mereka mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan pembelajaran modern dan mengembangkan praktik mengajar yang lebih efektif dan inovatif.

Selain itu, motivasi berprestasi berperan sebagai mekanisme psikologis yang menghubungkan faktor struktural dan perilaku dengan komitmen profesi. Dorongan untuk mencapai kinerja terbaik dan memenuhi standar profesional mendorong guru untuk mempertahankan keterikatannya terhadap profesi, bahkan dalam situasi kerja yang menantang. Motivasi berprestasi memperkuat dimensi afektif dan normatif dari komitmen profesi, sekaligus mendukung keberlanjutan keterlibatan guru dalam pengembangan diri dan organisasi sekolah.

Secara keseluruhan, temuan kajian ini menegaskan bahwa komitmen profesi guru tidak terbentuk secara parsial, tetapi melalui sinergi antara kepemimpinan yang efektif, iklim organisasi yang kondusif, penguasaan teknologi, dan motivasi berprestasi. Implikasi praktisnya, manajemen sekolah perlu merancang strategi kepemimpinan dan kebijakan pengembangan sumber daya manusia yang terintegrasi, dengan menempatkan penguatan komitmen profesi sebagai tujuan strategis dalam peningkatan mutu pendidikan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menguji model konseptual ini secara empiris melalui pendekatan kuantitatif atau kualitatif agar dapat memperkaya pemahaman mengenai mekanisme pembentukan komitmen profesi guru dalam berbagai konteks pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alexander, F. Y. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan budaya organisasi terhadap kinerja guru melalui disiplin kerja guru di SMK Panca Dharma Balikpapan. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 7(1), 23–34. <https://doi.org/10.37504/jmb.v7i1.557>.
- Akther, R., Hossain, M. M., Kamrozzaman, M., & Manik, M. M. H. (2024). Professional standards and educational leadership: Higher secondary teachers' behavioral intention

- towards adopting new teaching technologies. *Business Ethics and Leadership*, 8(3), 184–198. [https://doi.org/10.61093/bel.8\(3\).184-198.2024](https://doi.org/10.61093/bel.8(3).184-198.2024)
- Billy, K. (2023). Increasing work productivity through organizational culture, visionary leadership, and achievement motivation. *Journal of Organizational and Educational Management*, 14(2), 77–89
- Khairiyah, F., Suryadi, A., & Rahman, F. (2025). Modeling of educational technology competency, transformational leadership, and self-efficacy towards teacher professionalism. *Journal of Educational Technology and Innovation*, 19(1), 55–71.
- Lestari, G. (2021). Professional commitment: Its effect on kindergarten teachers' organizational citizenship behavior. *Journal of Early Childhood Education*, 13(2), 145–159.
- Ma, D. (2022). The role of motivation and commitment in teachers' professional identity. *Teaching and Teacher Education*, 110, 103–115.
- Novita, W., Sulaiman, & Rizalie, M. (2022). Work motivation as an intermediary variable in the relationship between principal transformational leadership, school climate, and teacher professionalism. *International Journal of Social Science and Human Research*, 5(6), 2285–2291. <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i6-51>.
- Pan, H. L. W. (2023). The catalysts for sustaining teacher commitment: An analysis of teacher preparedness and professional learning. *Sustainability*, 15(6), 4918. <https://doi.org/10.3390/su15064918>.
- Pranitasari, D. (2020). The influence of effective leadership and organizational trust to teacher's work motivation and organizational commitment. *Media Ekonomi dan Manajemen*, 35(1), 75–91. <https://doi.org/10.24856/mem.v35i1.1257>.
- Setyaningsih, S., & Sunaryo, W. (2021). Optimizing transformational leadership strengthening, self-efficacy, and job satisfaction to increase teacher commitment. *International Journal of Instruction*, 14(4), 427–438. <https://doi.org/10.29333/iji.2021.14425a>.
- Sukoco, H. (2024). Peningkatan komitmen profesi guru melalui kepemimpinan transformasional kepala sekolah, budaya organisasi, dan motivasi berprestasi. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 19(1), 33–49.
- Sutiyatno, S., Santoso, K. I., & Susilo, G. (2022). The role of innovation leadership in teacher commitment: A study of organizational culture. *International Journal of Educational Methodology*, 8(3), 595–607. <https://doi.org/10.12973/ijem.8.3.595>.

- Wulandari, D. (2023). Professional commitment, transformational leadership, perceived organizational support, and achievement motivation. *Journal of Educational Management*, 17(2), 98–113.
- Ye, D., Wang, Y., & Liu, H. (2022). EFL students' L2 achievement: The role of teachers' organizational commitment and loving pedagogy. *System*, 109, 102–117.
- Zheng, X., Yin, H., & Wang, M. (2020). Leading teachers' emotions like parents: Relationships between paternalistic leadership, emotional labor, and teacher commitment. *Teaching and Teacher Education*, 94, 103–112.