

HUBUNGAN ANTARA PEMBERDAYAAN PSIKOLOGIS DENGAN KOMITMEN PROFESIONAL PADA GURU SEKOLAH MENENGAH PERTAMA

Suhermin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya, suhermin@stiesia.ac.id

Umi Anugerah Izzati

Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya, umianugerah@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan komitmen profesional pada guru Sekolah Menengah Pertama. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif. Total keseluruhan jumlah populasi guru yang bekerja di salah satu Sekolah Menengah Pertama Swasta digunakan sebagai subyek penelitian. Subyek penelitian ini berjumlah 35 orang guru yang terdiri dari guru pria dan wanita dengan tingkat pendidikan minimal S1. Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan instrumen. Instrumen pada penelitian ini berupa skala pemberdayaan psikologis dan skala komitmen profesional. Teknik analisa data menggunakan analisis korelasi *product moment*. Hasil penelitian ini di peroleh koefisien korelasi sebesar 0,740 ($r = 0,740$) dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) yang bermakna bahwa terdapat hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan komitmen profesional pada guru Sekolah Menengah Pertama. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dan positif antara pemberdayaan psikologis dan komitmen profesional. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi pemberdayaan psikologis, maka akan semakin tinggi pula komitmen profesional pada guru Sekolah Menengah Pertama. Demikian pula sebaliknya semakin rendah pemberdayaan psikologis, maka akan semakin rendah pula komitmen profesional pada guru Sekolah Menengah Pertama.

Kata Kunci: Pemberdayaan Psikologis, Komitmen Profesional, Guru.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia di dalam lingkup organisasi yang memiliki tingkat profesionalisme, kompetensi, dan komitmen pada pekerjaannya dapat menjadi suatu penentu keberhasilan serta kinerja individu (Ferdyan, 2014). Selain itu, individu memiliki peranan yang sangat penting guna kelancaran proses kegiatan berupa pengarahan, pembinaan, dan komitmen profesional (Kepakisan, *et al.*, 2018). Hal tersebut juga berguna bagi sumber daya manusia yang bekerja di lingkup organisasi sekolah. Berkaitan dengan sumber daya manusia pada lingkup sekolah disebutkan UU RI No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen terkait prinsip profesionalitas untuk profesi tersebut secara tertulis, bahwa seorang guru maupun dosen harus memiliki komitmen dalam profesinya (Ariani, 2015).

Komitmen profesional merupakan sejauh mana individu melakukan identifikasi dan menghargai profesinya (Sorensen & McKim, 2014). Komitmen profesional dapat juga didefinisikan sebagai tingkat keterlibatan secara emosional, identifikasi, maupun keterikatan antara pekerja dan profesinya, sehingga memunculkan sikap positif terhadap profesi (Blau, 1985; Meyer & Allen, N, 1991; Nesje, 2017). Kalbers dan Fogarty (1995) merumuskan lima aspek dari profesionalisme, yakni hubungan dengan sesama profesi (*community affiliation*), kebutuhan untuk mandiri (*autonomy demand*), keyakinan terhadap

peraturan sendiri atau profesi (*belief self regulation*), dedikasi pada profesi (*dedication*) dan kewajiban sosial (*sosial obligation*).

Komitmen profesional penting dimiliki oleh setiap anggota organisasi karena memiliki berbagai dampak bagi kemajuan suatu organisasi. Anggota organisasi yang memiliki komitmen profesional akan dapat menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, kurangnya keinginan untuk meninggalkan profesinya, berkeinginan untuk mengembangkan keterampilan, serta adanya *organizational citizenship behavior* (Tansakul *et al.*, 2015). Ahmad, *et al.*, (2014) menemukan bahwa komitmen profesional memiliki implikasi yang kuat pada sekolah. Berkaitan dengan lingkup sekolah, komitmen profesional seorang guru menjadi salah satu elemen yang penting bagi keberhasilan pendidikan sekolah, seperti halnya meningkatkan prestasi akademik siswa karena guru memiliki tingkat absensi rendah, memiliki *attitude toward school*, serta prestasi kerja guru (Tansakul *et al.*, 2015).

Pada proses belajar mengajar, komitmen profesional pada guru memiliki peranan yang penting. Ketika komitmen profesional guru kurang maka akan dapat menimbulkan beberapa dampak negatif. Shahab dan Ali (2013) mendeskripsikan bahwa guru dengan komitmen profesional yang rendah akan lebih mudah merasakan kejenuhan (*burnout*) saat mengajar. Hal

tersebut dapat mengurangi efektivitas guru dalam mengajar sehingga menghambat perkembangan intelektual yang dimiliki peserta didik.

Pada studi pendahuluan yang dilakukan secara wawancara dengan kepala sekolah salah satu sekolah menengah pertama swasta menunjukkan bahwa para guru memiliki hubungan yang baik dengan sesama guru yang berada dalam lingkungan sekolah diantaranya guru-guru saling membantu bila ada yang mengalami kesulitan, guru-guru saling bekerja sama untuk memberikan ide bagi kemajuan sekolah, semua guru memiliki keterlibatan dalam mengerjakan kegiatan yang ada di sekolah. Guru-guru juga memiliki kemandirian dalam melaksanakan tugas, guru-guru juga dapat mematuhi peraturan yang diterapkan sekolah maupun profesinya, guru-guru juga memiliki dedikasi yang baik. Selain itu, guru-guru juga memiliki keterlibatan dalam mengikuti beberapa kegiatan yang dilaksanakan untuk menunjang profesinya sebagai guru.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen profesional, baik secara internal maupun eksternal. Ahmad, *et al.*, (2012) menjabarkan terdapat tiga faktor yang berkontribusi dalam mempengaruhi komitmen profesional, yakni motivasi, persepsi terhadap lingkungan (*perceived environment*), dan keterlibatan. Zhang dan Zhong (2014) menambahkan bahwa selain ketiga faktor yang telah disebutkan, pemberdayaan psikologis secara individual ataupun tim juga turut mempengaruhi komitmen profesional guru.

Penelitian ini berfokus pada pemberdayaan psikologis sebagai salah satu variabel yang dapat mempengaruhi tingkat komitmen profesional. Pemberdayaan psikologis (*psychological empowerment*) merupakan peningkatan motivasi intrinsik individu terhadap tugas atau pekerjaannya (Spreitzer, 1995). Sedangkan, guru dengan tingkat pemberdayaan psikologis yang tinggi mampu meredakan rasa ketidakmampuan sehingga mampu terhindar dari hilangnya kendali atas dirinya sendiri dalam melakukan pekerjaan sebagai guru (Spreitzer, 2007).

Menurut (Spreitzer, 1995), terdapat beberapa aspek pemberdayaan psikologis yang mencerminkan orientasi individu pada peran kerjanya yaitu keberartian (*meaning*), kompetensi (*competence*), determinasi diri (*self-determination*), dan dampak (*impact*). Keempat aspek tersebut akan mencerminkan perilaku proaktif seseorang pada peran kerjanya. Dengan demikian, anggota yang diberdayakan tidak akan melihat situasi kerjanya sebagai "*given*", melainkan sesuatu yang dapat dibentuk melalui

aktivitas mereka sendiri (Koesindratmono & Septarini, 2011).

Ahmad, *et al.*, (2014) mengemukakan ketika guru telah diberdayakan maka guru tersebut memiliki kepercayaan dan keyakinan atas pengetahuan, keterampilan, serta keberadaannya di dalam organisasi. Peningkatan pemberdayaan kepada guru akan berdampak terhadap peningkatan *self-efficacy*, otonomi, pengembangan profesional, dan pengambilan keputusan (Ahmad, *et al.*, 2014; Rinehart, & Short, 1991). Hal tersebut akan menghasilkan kinerja optimal yang diberikan oleh guru pada organisasi.

Pada beberapa penelitian-penelitian terdahulu diantaranya yang dilakukan oleh Singh dan Gupta (2015) dengan judul "*Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment*", penelitian ini dilakukan pada karyawan *full time* yang menemukan bahwa komitmen profesional memiliki hubungan yang negatif dengan keterlibatan kerja, komitmen organisasi afektif, komitmen organisasi normatif, dan komitmen tim. Hasil berikutnya yaitu terdapat penurunan pada keterlibatan kerja, komitmen organisasi afektif dan normatif, namun terjadi peningkatan pada komitmen profesional di generasi muda. Penelitian lain selanjutnya dilakukan oleh Hasanati (2018) berjudul "*The role of work life quality towards teacher's professional commitment*" yang dilakukan pada guru menghasilkan tiga poin utama, yang pertama yaitu kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen afektif profesional, poin kedua kualitas kehidupan kerja tidak mempengaruhi kelanjutan dari komitmen profesional, dan poin terakhir bahwa kualitas kehidupan kerja mempengaruhi komitmen normatif profesional. Penelitian ketiga dilakukan oleh Mersin, *et al.*, (2020) berjudul "*Compassionate love, burnout and professional commitment in nurses*", menemukan hasil terdapat hubungan yang signifikan antara cinta kasih dengan komitmen profesional pada perawat. Perawat dengan pengalaman keperawatan secara intensif memiliki komitmen profesional yang lebih tinggi.

Penelitian ini menarik untuk diteliti karena sebagian besar penelitian terdahulu menggunakan variabel komitmen organisasi dengan subjek penelitian adalah karyawan dalam berbagai jenis bidang usaha, ataupun perawat. Peneliti lebih tertarik menggunakan latar belakang organisasi sekolah, dimana sepengetahuan peneliti belum banyak yang melakukan penelitian tersebut pada organisasi sekolah. Selain itu, sepanjang pengetahuan peneliti melihat dari beberapa penelitian terdahulu, masih belum banyak yang

meneliti variabel komitmen profesional dengan variabel pemberdayaan psikologis.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan di atas, peneliti tertarik ingin mengetahui apakah ada hubungan antara pemberdayaan psikologi dengan komitmen profesional pada guru. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara pemberdayaan psikologi dengan komitmen profesional pada guru Sekolah Menengah Pertama. Manfaat dilakukannya penelitian ini adalah sebagai informasi bagi sekolah, khususnya kepala sekolah tentang hubungan antara pemberdayaan psikologi dengan komitmen profesional pada guru Sekolah Menengah Pertama.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif memiliki fokus pada data-data numerial (angka), yang kemudian dilakukan analisis dengan metode statistika (Azwar, 2009). Rancangan penelitian digunakan dalam mengetahui keterhubungan antara pemberdayaan psikologis dengan komitmen profesional pada guru. Tujuan penelitian korelasional ini ialah untuk mengetahui sejauh mana variasi pada satu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain, berdasarkan koefisien korelasi yang diperoleh (Azwar, 2009).

Subyek yang digunakan yakni guru-guru yang bekerja di salah satu sekolah menengah pertama (SMP) swasta sebanyak 35 guru, yang merupakan guru pria dan wanita dengan tingkat pendidikan minimal S1. Total keseluruhan jumlah populasi guru yang bekerja di sekolah tersebut digunakan sebagai subyek penelitian. Pengumpulan data menggunakan instrumen, yang merupakan alat dalam mengukur suatu fenomena yang sedang diamati (Sugiyono, 2018). Pada penelitian ini instrumen yang digunakan yakni skala pemberdayaan psikologis dan skala komitmen profesional. Skala-skala ini dikembangkan peneliti berdasarkan konsep dari teori yang ada. Skala *likert* menjadi jenis alat pengumpulan data yang digunakan dengan menyediakan lima alternatif jawaban, yakni sangat setuju (SS), setuju (S), netral (N), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS).

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji korelasi *product moment*, teknik ini dapat menampilkan ada atau tidaknya keterhubungan pada dua variabel yakni pemberdayaan psikologis dan komitmen profesional. Namun, terdapat persyaratan dalam menggunakan analisis statistik parametrik, yaitu telah terpenuhinya uji asumsi dengan meliputi uji

normalitas menggunakan *test of normality Kolmogorov-Smirnov*, uji linieritas dan uji hipotesis. Pengujian teknik analisis data tersebut seluruhnya dibantu dengan program SPSS versi 25.0 for Windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis hipotesis atau korelasi pada variabel pemberdayaan psikologis dan komitmen profesional dengan menggunakan uji *product moment*, menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Uji Korelasi *Product Moment*

		Pemberdayaa n psikologis	Komitme n profesio nal
Pemberdayaa n psikologis	Pearson Correlatio n	1	.740**
	Sig. (2- tailed)		.000
	N	35	35
Komitmen profesional	Pearson Correlatio n	.740**	1
	Sig. (2- tailed)	.000	
	N	35	35

Analisis korelasi *product moment* yang dilakukan pada 35 guru menghasilkan nilai signifikansi korelasi antara pemberdayaan psikologis dan komitmen profesional yaitu 0,000 (Sig. < 0,05). Ditemukan juga nilai koefisien korelasi pada kedua variabel sebesar 0,740, koefisien korelasi tersebut tergolong ke dalam kategori kuat, artinya terdapat hubungan yang kuat dan signifikan antara variabel pemberdayaan psikologis dan komitmen profesional pada guru Sekolah Menengah Pertama.

Pada nilai koefisien korelasi yang diperoleh, tidak ditemukan tanda negatif dan dapat dikatakan antara variabel pemberdayaan psikologis dan komitmen profesional memiliki sifat yang searah dan positif. Hal ini bermakna bahwa semakin tinggi pemberdayaan psikologis guru maka akan semakin tinggi pula komitmen profesional yang terbentuk, begitupun sebaliknya. Dari hasil tersebut, menunjukkan ketika guru diberdayakan dengan memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri maka guru-guru akan memiliki tanggung jawab atas pertumbuhan diri dan penyelesaian masalah sendiri. Hal ini akan dapat menumbuhkan komitmen profesional guru terhadap profesinya, serta menghargai setiap proses yang dijalankan dalam profesi tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aghaei dan Savari (2014) berjudul “*The relationship between psychology empowerment and professional commitment of selected physical education teachers in Khuzestan province, Iran*”, dengan tujuan penelitian untuk mengetahui keterhubungan antara variabel pemberdayaan psikologis dan komitmen profesional pada guru penjas. Penelitian ini menemukan hasil yaitu terdapat hubungan yang signifikan positif antara pemberdayaan psikologis dan komitmen profesional. Pada hasil analisis regresi, variabel pemberdayaan psikologis dengan aspek kebermaknaan secara signifikan memprediksi komitmen profesional guru. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Himmy dan Wuryanti (2016) yang mengangkat judul “Peningkatan komitmen profesional melalui pemberdayaan psikologis dan kompetensi profesional dan dampaknya terhadap prestasi kerja guru”, hasil diperoleh dengan menggunakan analisis regresi linier berganda dan menemukan semakin tinggi pemberdayaan psikologis guru akan meningkatkan komitmen profesional guru.

Selain penelitian yang dilakukan Aghaei dan Savari (2014) maupun Himmy dan Wuryanti (2016), masih terdapat penelitian lain yang mendukung hasil penelitian ini. Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Kepakisan, *et al.*, (2018) berjudul “Peran mediasi pemberdayaan pada pengaruh stres kerja dan konflik pekerjaan-keluarga terhadap komitmen profesional”, dengan tujuan untuk menguji bagaimana peran pemberdayaan dalam memediasi pengaruh dari stres kerja serta konflik pekerjaan-keluarga terhadap komitmen profesional, yang dilakukan pada karyawan. Hasil yang ditemukan yaitu pemberdayaan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen profesional karyawan, selain itu pemberdayaan juga memediasi pengaruh stres kerja dan konflik pekerjaan-keluarga terhadap komitmen profesional. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Fitriyanti, *et al.*, (2019) dengan judul “Peningkatan komitmen profesi guru melalui pengembangan kepribadian dan pemberdayaan”, yang dilakukan pada guru honor sekolah dasar. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara pengembangan kepribadian dan komitmen profesi guru, serta adanya hubungan yang positif antara pemberdayaan psikologis dengan komitmen profesi guru. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen profesi guru dapat ditingkatkan dengan memberikan pengembangan kepribadian maupun pemberdayaan psikologis pada guru.

Berdasarkan temuan dari penelitian ini para guru memiliki komitmen profesional yang baik sehingga

berupaya melakukan pengembangan kompetensi atas profesi yang dijalankannya. Para guru juga merasa telah diberikan kepercayaan oleh organisasi dalam menjalankan setiap aktivitasnya di organisasi, sehingga mereka menjadi lebih terlibat dengan pekerjaannya. Selain itu, kondisi lingkungan kerja yang telah terbentuk di dalam organisasi yakni adanya hubungan positif yang terjalin pada sesama guru, menjadikan satu sama lain merasa bahwa mereka memiliki dukungan dari rekan kerja. Hal ini lah yang akhirnya membentuk komitmen profesional antara guru dan profesinya, hingga mengurangi keinginannya untuk meninggalkan profesi yang diembannya.

Komitmen profesional merupakan keadaan dimana anggota organisasi memiliki ketertarikan dan keterikatan atas nilai-nilai, aturan, maupun tujuan dari profesinya (Susilawati, *et al.*, 2018). Ditambahkan bahwa ketika anggota organisasi menjalankan suatu tanggung jawab, maka mereka akan melandasinya dengan perilaku dan sikap yang berorientasi sesuai dengan profesi, sehingga hal tersebut akan menghasilkan loyalitas terhadap profesinya. Adanya komitmen profesional yang tinggi dapat menyebabkan kepekaan lebih besar terhadap permasalahan yang berkaitan dengan etika profesional dan perilaku etis Ahmad, *et al.*, (2012).

Terbentuknya komitmen profesional disebabkan oleh tiga faktor yakni keterlibatan, persepsi terhadap lingkungan (*perceived environment*), dan motivasi Ahmad, *et al.*, (2012). Selain itu, faktor pemberdayaan psikologis baik yang diberikan dalam bentuk individual ataupun tim, juga memberikan andil dalam pembentukan komitmen profesional seorang guru (Zhang & Zhong, 2014).

Pemberdayaan psikologis merupakan proses pemberian motivasi baik yang mewujudkan suatu bentuk ekspresi diri dan motivasi intrinsik terhadap pekerjaan. Fokus pemberdayaan psikologis dalam lingkup pendidikan dapat didefinisikan sebagai proses dimana anggota di dalam sekolah mengembangkan kompetensi guna menentukan bagaimana cara mereka untuk tumbuh dan menyelesaikan permasalahannya dengan kemampuan yang dimiliki pribadi masing-masing (Shapira-Lishchinsky & Tsemach, 2014; Short, *et al.*, 1994). Seibert, *et al.*, (2011) menjelaskan bahwa terdapat beberapa variabel yang dapat berkontribusi pada peningkatan pemberdayaan psikologis misalnya kemampuan kinerja manajerial, dukungan sosial politik, karakteristik desain pekerjaan, kepemimpinan, kemampuan evaluasi diri, dan jenis kelamin. pemberdayaan psikologis dapat tercapai apabila

adanya kemampuan kinerja manjerial yang baik dimana dipengaruhi oleh komitmen profesional pula.

Analisis terhadap *r-squared* pada penelitian ini memperoleh nilai sebesar 0,560. Bermakna bahwa sebesar 56% variabel pemberdayaan psikologis memiliki kontribusi terhadap komitmen profesional. Sedangkan sebesar 44% variabel komitmen profesional disebabkan oleh variabel lain yang tidak menjadi fokus pada penelitian ini misalnya seperti kebutuhan dasar individu.

Implikasi yang dapat diambil dari temuan ini adalah bahwa dalam membangun sebuah organisasi sekolah yang optimal perkembangannya, maka perlu memperhatikan sumber daya manusia di dalam organisasi. Dalam hal ini berkaitan dengan komitmen profesional pada guru. Guna mencapai tingkat komitmen profesional pada setiap guru di organisasi sekolah, maka bisa dilakukan dengan meningkatkan pemberdayaan psikologis pada guru. Penelitian ini memiliki keterbatasan diantaranya jumlah subjek yang hanya sedikit dan hanya dilakukan di salah satu sekolah menengah pertama (SMP) swasta. Oleh karena itu, hasil yang ditemukan dalam penelitian ini mungkin akan berbeda apabila penelitian dilakukan di sekolah pada kota lain, atau dengan *setting* kondisi sekolah yang berbeda, seperti di sekolah negeri. Selain itu, penelitian ini hanya melihat hubungan antara dua variabel.

PENUTUP

Simpulan

Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa ada hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan komitmen profesional pada guru Sekolah Menengah Pertama memiliki hubungan yang positif. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi pemberdayaan psikologis, maka akan semakin tinggi pula komitmen profesional pada guru Sekolah Menengah Pertama. Selanjutnya hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pihak sekolah apabila ingin meningkatkan komitmen profesional pada guru melalui peningkatan pemberdayaan psikologis yang diberikan kepada guru Sekolah Menengah Pertama.

Saran

Penelitian selanjutnya disarankan dapat memperluas dan memperbesar jumlah subjek dan menggunakan instansi yang berbeda seperti guru di sekolah negeri, karyawan, perawat, atau lain sebagainya. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat menambahkan variabel lain dalam mempengaruhi keterhubungan antara

pemberdayaan psikologis dan komitmen profesional, sehingga akan mendapatkan data yang lebih dalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Aghaei, N., & Savari, M. (2014). The relationship between psychological empowerment and professional commitment of selected physical education teachers in Khuzestan province, Iran. *European Journal of Experimental Biology*, 4(4), 147–155.
- Ahmad, M. S., Malik, M. I., Sajjad, M., Hyder, S., Hussain, S., & Ahmed, J. (2014). Organizational Commitment Professional Commitment Organizational Citizenship Behavior. *Life Science Journal* 2014;11(4), 11(4), 105–108. [https://doi.org/10.1016/0011-5029\(89\)90019-9](https://doi.org/10.1016/0011-5029(89)90019-9)
- Ahmad, Z., Anantharaman, R. N., & Ismail, H. (2012). Students' Motivation, Perceived Environment and Professional Commitment: An Application of Astin's College Impact Model. *Accounting Education*, 21(2), 187–208. <https://doi.org/10.1080/09639284.2011.603472>
- Ariani, D. S. (2015). Hubungan Antara Pemberdayaan Psikologis Dan Komitmen Karier Guru. *Scholaria : Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 5(3), 75. <https://doi.org/10.24246/j.scholaria.2015.v5.i3.p75-81>
- Azwar, S. (2009). *Metode penelitian* (9th ed.). Pustaka Pelajar.
- Ferdyan, F. (2014). Pengaruh komitmen profesional, komitmen organisasional, motivasi kerja dan locus of control terhadap kepuasan kerja auditor. *Media Riset AKuntansi, Auditing & Informasi*, 14(2), 75–112.
- Fitriyanti, I., Hardhienata, S., & Muharam, H. (2019). Peningkatan komitmen profesi guru melalui pengembangan kepribadian dan pemberdayaan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(2), 808-815.
- Blau, G. J. (1985). The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58(1983), 277–288.
- Hasanati, N. (2018). The role of work life quality towards teacher's professional commitment. *Advances in Social Science, Education, and Humanities Research*, 231, 653–656. <https://doi.org/10.2991/amca-18.2018.180>
- Himmy, K. I., & Wuryanti, W. (2016). Peningkatan komitmen profesional guru melalui pemberdayaan psikologis dan kompetensi profesional dan dampaknya terhadap prestasi kerja guru. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*, 13(1).
- Kalbers, L. P., & Fogarty, T. J. (1995). Professionalism and internal auditors: A profile.

- Mid-American Journal of Business*, 10(1), 13–20.
- Kepakisan, I, G, N, B, B., Supartha, W, G., & Dewi I, G, A, M. (2018). Peran mediasi pemberdayaan pada pengaruh stres kerja dan konflik pekerjaan-keluarga terhadap komitmen profesional. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(5), 1437–1464.
- Koesindratmono, F., & Septarini, B. G. (2011). Hubungan antara Masa Kerja dengan Pemberdayaan Psikologis pada Karyawan PT. Perkebunan Nusantara X (Persero). *Insan Media Psikologi*, 13(1), 1–7. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/24503/1/MARYAM-PSI.pdf>
- Mersin, S., Ibrahimoglu, O., Caglar, M., & Akyol E. (2020). Compassionate love, burnout and professional commitment in nurses. *Journal Nurs Management*, 28, 72-81
- Meyer, J., & Allen, N, J. (1991). A tree-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61–89.
- Nesje, K. (2017). Professional commitment: Does it buffer or intensify job demands? *Scandinavian Journal of Psychology*, 58(2), 185–191. <https://doi.org/10.1111/sjop.12349>
- Rinehart, J, S., & Short, P, M. (1991). Viewing reading recovery as a restructuring phenomenon. *Journal of School Leadership*, 32(4), 38–52.
- Seibert, S. E., Wang, G., & Courtright, S. H. (2011). Antecedents and Consequences of Psychological and Team Empowerment in Organizations: A Meta-Analytic Review. *Journal of Applied Psychology*, 96(5), 981–1003. <https://doi.org/10.1037/a0022676>
- Shahab, H., & Ali, B. (2013). Stressors Exploiting Teacher's Satisfaction and Professional Commitment the key to reduce Job Burnout. *African Journal of Business Management*, 7(39), 4109–4121. <https://doi.org/10.5897/AJBM11.1577>
- Shapira-Lishchinsky, O., & Tsemach, S. (2014). Psychological Empowerment as a Mediator Between Teachers' Perceptions of Authentic Leadership and Their Withdrawal and Citizenship Behaviors. *Educational Administration Quarterly*, 50(4), 675–712. <https://doi.org/10.1177/0013161X13513898>
- Short, P, M., Greer, J, T., & Melvin, W, M. (1994). Creating empowered school: Lessons in change. *Journal of Educational Research*, 32(4), 38–52.
- Singh, A., & Gupta, B. (2015). Job involvement, organizational commitment, professional commitment, and team commitment. *Benchmarking*, 22(6), 1192–1211. <https://doi.org/10.1108/BIJ-01-2014-0007>
- Sorensen, T. J., & McKim, A. J. (2014). Perceived Work-Life Balance Ability, Job Satisfaction, and Professional Commitment among Agriculture Teachers. *Journal of Agricultural Education*, 55(4), 116–132. <https://doi.org/10.5032/jae.2014.04116>
- Spreitzer, G. M. (1995). Psychological, Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement and Validation. *Academy of Management Journal*, 38(5), 1442–1465. <https://doi.org/10.2307/256865>
- Spreitzer, G. M. (2007). Giving peace a chance: Organizational leadership, empowerment, and peace. *Journal of Organizational Behavior*, 28(8), 1077–1095.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Susilawati, W., Stiadi, Y., & Suharyati, S. (2018). Strengthening Professional Commitment By Reinforcing Self Concept and Creativity of PAUD Teacher. *International Journal of Scientific Conference and Call for Paper*, 1(1), 47–49.
- Tansakul, J., Kamata, A., Patarapichayatham, C., & Kanjanawasee, S. (2015). An evaluation of items and dimensional structure of a scale to measure teachers' professional commitment in Thailand. *Asian Social Science*, 11(16), 15–24. <https://doi.org/10.5539/ass.v11n16p15>
- Zhang, C., & Zhong, C. (2014). Research on the Influencing Factors and Mechanism to Innovation Performance of Team Psychological Empowerment. *Open Journal of Social Sciences*, 02(12), 49–55. <https://doi.org/10.4236/jss.2014.212007>