Jurnal Manajemen Pendidikan *Volume 13, No. 01, Januari 2025*, *halaman 017 - 026*
https://journal.unpak.ac.id/index.php/jmp *e-ISSN: 2614-3313 ; p-ISSN: 2302-0296*
DOI : https://doi.org/10.33751/jmp.v13i1.11713 *Penerbit: Sekolah Pascasarjana, Universitas Pakuan*

PENINGKATAN KOMITMEN TERHADAP PROFESI MELALUI PENGUATAN KEPRIBADIAN, DAN PEMBERDAYAAN GURU, DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA

Yanthi Puspasari [a)], Rais Hidayat [b)], Dian Wulandari [b*)]

[a)] *Sekolah Dasar Ciyapung, Jakarta, Indonesia*
[b)] *Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia*

[*)]*e-mail korespondensi: dian.wulandari@unpak.ac.id*

riwayat artikel : *diterima: 06 November 2024; direvisi: 16 November 2024; disetujui: 06 Desember 2024*

Abstrak. Secara umum penelitian ini bertujuan untuk menemukan strategi dan cara-cara meningkatkan Komitmen terhadap Profesi pada Guru Tidak Tetap Yayasan Sekolah Dasar Swasta di Kecamatan Cipayung Jakarta Timur sehingga dapat menjadi masukan dan rekomendasi bagi pihak-pihak terkait, yaitu guru, kepala sekolah, pengelola sekolah, dan dinas pendidikan. Selain itu juga menemukan sintesis baru tentang komitmen terhadap profesi, kepribadian, pemberdayaan dan kepuasan kerja, penelitian ini dilakukan di jenjang SD Swasta karena guru swasta memiliki komitmen yang tentunya berbeda dengan guru PNS. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan analisis jalur (*path analysis*), yaitu suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data yang berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui. Populasi pada penelitian ini adalah guru-guru SD Swasta Berstatus Guru Tidak Tetap yang mengajar di Kecamatan Cipayung Jakarta Timur. Populasi tersebut berjumlah 278 orang guru dari 10 SD Swasta yang ada di wilayah kecamatan Cipayung Jakarta Timur dari 278 orang Guru Tidak Tetap Yayasan pada Sekolah Dasar Swasta di Kecamatan Cipayung Jakarta Timur yang akan dijadikan sampel sebanyak 165 orang Guru Tidak Tetap Yayasan. Penelitian ini menemukan bahwa Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap komitmen profesi guru dengan koefisien jalur 3,624 (p-value 0,01). Pemberdayaan juga berkontribusi signifikan dengan koefisien jalur 4,317 (p-value 0,01), serta kepuasan kerja menunjukkan pengaruh signifikan dengan koefisien jalur 2,732 (p-value 0,01). Pengaruh tidak langsung kepribadian dan pemberdayaan terhadap komitmen profesi guru dimediasi oleh kepuasan kerja masing-masing memiliki koefisien 0,2095 dan 0,2769 menunjukkan peran penting kepuasan kerja sebagai mediator. Hasil penelitian menunjukan bahwa kepribadian berpengaruh positif secara langsung dan sangat signifikan terhadap komitmen terhadap profesi melalui kepuasan kerja sehingga penguatan kepribadian melalui kepuasan kerja secara tidak langsung dapat meningkatkan komitmen terhadap profesi dan Pemberdayaan berpengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen terhadap profesi melalui kepuasan kerja, sehingga penguatan pemberdayaan melalui kepuasan kerja secara tidak langsung dapat meningkatkan komitmen terhadap profesi.

Kata Kunci: Komitmen Profesi, Kepribadian, Pemberdayaan, Kepuasan Kerja.

INCREASING COMMITMENT TO THE PROFESSION THROUGH PERSONALITY STRENGTHENING, AND TEACHER EMPOWERMENT, MEDIATED BY JOB SATISFACTION

Abstract. *In general, this research aims to find strategies and ways to increase Commitment to the Profession in Permanent Teachers of Private Elementary School Foundations in Cipayung District, East Jakarta so that it can become input and recommendations for related parties, namely teachers, school principals, school administrators, and education authorities. Apart from that, we also found a new synthesis regarding commitment to the profession, personality, empowerment and job satisfaction. This research was conducted at the private elementary school level because private teachers have a commitment that is certainly different from civil servant teachers. This research uses quantitative research with a path analysis approach, which is a process of finding knowledge that uses data in the form of numbers as a tool to find information about what we want to know. The population in this study were private elementary school teachers with non-GTY status who taught in Cipayung District, East Jakarta. The population is 278 teachers from 10 private elementary schools in the Cipayung sub- district, East Jakarta. Of the 278 permanent foundation teachers at private elementary schools in Cipayung sub-district, East Jakarta, 165 non - GTY people will be sampled. This study found that Personality has a significant effect on teacher professional commitment with a path coefficient of 3.624 (p-value 0.01). Empowerment also contributes significantly with a path coefficient of 4.317 (p- value 0.01), and job satisfaction shows a significant effect with a path coefficient of 2.732 (p-value 0.01). The indirect effect of personality and empowerment on teacher professional commitment is mediated by job satisfaction, each with a coefficient of 0.2095 and 0.2769 indicating an important role of job satisfaction as a mediator. The results of the research show that personality has a direct and very significant positive effect on commitment to the profession through job satisfaction so that strengthening personality through job satisfaction can indirectly increase commitment to the profession and empowerment has an indirect effect on commitment to the profession through job satisfaction, thereby strengthening empowerment. Through job satisfaction it can indirectly increase commitment to the profession.*

https://journal.unpak.ac.id/index.php/jmp *e-ISSN: 2614-3313 ; p-ISSN: 2302-0296*
DOI : https://doi.org/10.33751/jmp.v13i1.11713 *Penerbit: Sekolah Pascasarjana, Universitas Pakuan*

Keywords: *professional commitment, personality; empowerment; job satisfaction.*

I. PENDAHULUAN

Salah satu indikator utama kemajuan dan tingkat peradaban suatu bangsa adalah kualitas sumber daya manusianya, sehingga pengembangan SDM kerap menjadi target utama tujuan nasional mengingat pengaruhnya pada berbagai aspek kehidupan bangsa. Bagi bangsa Indonesia, memasuki era globalisasi dan industri 4.0, tantangan yang dihadapi adalah tuntutan dimilikinya kualitas sumber daya manusia yang unggul dan kompetitif pada bidang keahliannya sehingga mempunyai kompetensinya dapat memenuhi kebutuhan dunia industri, maupun kehidupan bermasyarakat. Kualitas SDM yang unggul akan berkontribusi nyata pada keluasan wawasan, pola pikir yang lebih sistematis, pola tindakan yang lebih efektif, dan etika yang menunjang tampilnya kinerja prima, hubungan antar pribadi yang efektif dengan sesama, dan berkontribusi pada perbaikan lingkungan. Saat ini sedang menghadapi tantangan dunia pendidikan semakin kompleks dan menuntut persiapan dan pemikiran yang sangat serius. Sebagai dampak adanya pandemi COVID-19 dan revolusi industri 4.0, kita dihadapkan pada perubahan yang cepat dan *non-linear*, dan yang paling nyata adalah pemanfaatan teknologi dan digitalisasi pada hampir semua bidang. Proses pendidikan berkualitas baik dapat berjalan apabila komponen - komponen dasar yang mendukungnya dikelola secara optimal, yaitu komponen lembaga, pendidik dan tenaga kependidikan, peserta didik, dan orang tua peserta didik. Keempat komponen ini diharapkan mempunyai keselarasan dalam mendukung visi misi sekolah dalam berproses mewujudkan pendidikan yang berkualitas unggul. Implikasinya adalah, perlu upaya peningkatan sumber daya manusia dalam bidang pendidikan. khususnya guru. Guru mempunyai peranan yang sangat strategis dalam pembangunan sumberdaya manusia melalui jalur pendidikan dalam rangka mencapai tujuan pembangunan.

Komitmen Terhadap Profesi

Komitmen dalam diri seorang guru akan membuat mereka mempunyai hasrat yang besar sekali untuk konsisten dalam bertindak, baik dalam membuat keputusan sendiri ataupun dalam berhubungan dengan orang lain. Sehingga tekanan baik yang datang dari dalam diri maupun dari orang lain, tidak membuatnya mengubah keputusan dan arah tindakan yang akan dilakukannya. Komitmen merupakan kondisi psikologis yang menunjukan keinginan atau kehendak serius untuk melakukan tindakan atau melaksanakan pekerjaan khusus, dan hal ini terintemalisasi dalam diri (Lubis & Indra, 2020:75). Pendapat lain dikemukakan oleh Luthans (2020:135) yang mengemukakan bahwa komitmen adalah keinginan kuat untuk tetap bertahan pada profesi tertentu, yakin pada profesi, keinginan untuk berusaha keras sesuai tuntutan profesi, dan penerimaan nilai dan tujuan dari profesi. Indikator dari komitmen adalah: a. keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan dalam suatu profesi pekerjaan. komitmen berdasarkan perhitungan atas kerugian yang ditanggung jika tidak lagi menyandang profesi, misalnya kehilangan senioritas atas promosi atau benefit, dan c. perasaan memiliki kewajiban untuk tetap pada profesi karena memang demikianlah tindakan yang dinilai benar dan harus dilakukan).

Menurut pendapat Sezgin dan Agar (2012:225) mengemukakan bahwa istilah pekerjaan, profesi, dan karier telah digunakan secara bergantian dalam literatur komitmen. Komitmen terhadap pekerjaan dirumuskan sebagai kekuatan relatif seseorang dalam mengidentifikasi diri dan keterlibatan pada profesinya, kemauan untuk mengerahkan usaha atas nama profesi, dan keinginan untuk mempertahankan sebagai anggota profesinya (Damanik, 2015). Indikator-indikatornya adalah: a. Komitmen afektif, yaitu ikatan emosional seseorang terhadap kedudukannya; b. Komitmen normatif, adanya alasan berkewajiban bertahan pada pekerjaannya, dan c. Komitmen kontinyu, melibatkan penilaian individu atas biaya yang berkaitan dengan kedudukannya.

Berdasarkan konsep-konsep yang telah dikaji sebelumnya, dapat disintesiskan bahwa komitmen terhadap profesi, atau komitmen profesi adalah tingkat keterikatan, kesetiaan dan identifikasi seseorang terhadap profesinya yang membuatnya merasa bangga, bersedia mengembangkan profesi, menjaga etika profesi dan terus rneningkatkan kernahiran dan tanggungjawab pada profesi yang dijalaninya. Adapun indikator-indikator dari kornitrnen terhadap profesi adalah 1) Keterikatan ernosional terhadap profesi; 2) Penerimaan nilai-nilai dan praktik etika profesi; 3) Peningkatan kernahiran sesuai profesi; 4) Penilaian atas rnanfaat rnenjalani profesi, dan 5) Kesetiaan dan dedikasi terhadap profesi.

Kepribadian

Kepribadian (personality) merupakan salah satu kajian psikologi yang lahir berdasarkan pemikiran, kajian atau temuan-temuan (hasil praktik penanganan kasus) para ahli. Menurut Gibson, Ivancevich, Donnely, & R. Konopaske (2016:311) Kepribadian adalah seperangkat karakteristik, kecenderungan, dan temperamen yang relatif stabil (dari individu) yang telah secara signifikan dibentuk oleh warisan dan oleh faktor sosial, budaya, dan lingkungan. Adapun dimensi kepribadian diantaranya: 1) Conscientiousness. Pekerja keras, rajin, teratur, dan gigih; 2) Extroversion. Sejauh mana seseorang mudah bergaul, suka berteman, dan tegas; 3) Agreeableness. Tingkat bekerja dengan baik dengan orang lain dengan berbagi kepercayaan, kehangatan, dan kerja sama; 4) *Emotional Stability*. Kemampuan yang ditampilkan seseorang dalam menangani stres dengan tetap tenang, fokus, dan percaya diri; 5) *Openness to Experience*. Kisaran minat seseorang pada hal-hal baru. Kemudian Robbins dan Judge (2018:137) mendefinisikan bahwa kepribadian sebagai jumlah total dari cara-cara di mana individu bereaksi terhadap dan berinteraksi dengan orang lain. Dimensi kepribadian menurut Robbins dan Judge antara lain: 1) Extraversion. Cenderung suka berteman, tegas, dan suka bergaul; 2) Agreeableness. Kecenderungan untuk tunduk kepada orang lain, sangat menyenangkan, hangat, dan bisa dipercaya; 3) Conscientiousness. Sangat berhati-hati, bertanggung jawab, terorganisir, dapat diandalkan, dan gigih; 4) Emotional

stability. Dapat menahan stres, memiliki kestabilan emosi positif, cenderung tenang, percaya diri, dan aman; 5) Openness to experience. Sangat terbuka kreatif, penasaran, dan peka artistik.

Berdasarkan teori-teori yang telah dikaji di atas, maka dapat disintesiskan bahwa kepribadian adalah pola karakteristik khas yang relatif stabil pada individu, yang tercermin dalam kecenderungan cara merasa, berpikir, berperilaku, bereaksi dan berinteaksi terhadap lingkungan. Adapun indikator yaitu: 1) Kecermatan berpikir dan bertindak (disiplin, cermat, hati-hati, rajin, terorganisir, tanggungajwab, ambisi); 2) Orientasi interpersonal (luwes dalam berhubungan, kolaboratif, mudah bersepakat, lembut hati, penyayang); 3) Kestabilan emosi (tenang, stabil, pengendalian emosi); 4) Keterbukaan pada pengalaman (penasaran, imajinatif, kreatif, kesukaan pada hal baru), dan 5) Ekstraversi (kuantitas dan intensitas interaksi, mudah bergaul, tegas, ramah, banyak bicara, mudah bergaul, dan menikmati situasi sosial).

Pemberdayaan

Pemberdayaan menurut Bennis and Mische (2015:169) menyatakan bahwa (Pemberdayaan adalah menghilangkan batasan birokratis yang mengkotak- kotakkan orang dan membuat mereka menggunakan seefektif mungkin keterampilan, pengalaman, energi dan ambisinya). Indikator dari pemberdayaan diantaranya adalah: a. Mea ning (Arti). Meaning adalah nilai dari suatu tujuan kerja yang dinilai dalam kaitannya dengan tujuan atau standar individu yang bersangkutan. Arti mencakup suatu kesesuaian anta ra persyaratan dari suatu peran kerja dan keyakinan, nilai, dan perilaku; b. Competence (Kompetensi). Competence mempunyai arti yang sama dengan self-efficacy, merupakan keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk mengatur dan melaksanakan tindakan-tindakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Kompetensi lebih memfokuskan pada kemampuan dalam melaksanakan peran kerja tertentu, bukan peran kerja secara umum atau sering disebut dengan self - esteem; c. Self-determination (Penentuan diri). Self-determination adalah keyakinan seseorang bahwa orang tersebut mempunyai kebebasan atau otonomi dan kendali tentang bagaimana mengerjakan pekerjaannya sendiri, dan d. Impact (Pengaruh). Impact adalah suatu tingkatan yang mana individu dapat mempengaruhi hasil-hasil strategi, administratif, dan operasional dari hasil kerja.

Pendapat lain disampaikan oleh Tindowen (2019:198) yang menyatakan bahwa pemberdayaan guru dalam pendidikan tidak bisa dianggap remeh, pemberdayaan diartikan sebagai kompetensi guru untuk bertanggung jawab atas pengembangan dan pertumbuhan pribadi dan profesional mereka dan untuk menyelesaikannya memiliki masalah sendiri sementara sistem sekolah menciptakan peluang kompetensi untuk dikembangkan dan ditampilkan, meningkat kapasitas untuk mendistribusikan peran dalam pengambilan keputusan serta untuk meningkatkan peluang untuk kolektif yang bermakna partisipasi da ri guru. Short dan Rinehart (1992) menguraikan bahwa pemberdayaan guru terdiri dari enam dimensi yaitu status, pertumbuhan profesional, kemanjuran diri, pengambilan keputusan, dampak, dan penjadwalan. Sedangkan menurut Gursoy (2017:358-386) menyatakan Pemberdayaan adalah strategi manajemen yang telah dipuji oleh para praktisi dan peneliti sebagai salah satu jawaban yang dibutuhkan organisasi untuk memenuhi tantangan lingkungan bisnis saat ini, terutama dalam konteks perubahan yang bergejolak dan dinamis. Orang yang diberdayakan termotivasi dengan mengetahui bahwa mereka memiliki kekuatan untuk menghasilkan perubahan atau memiliki kemampuan untuk mempengaruhi lingkungan di mana mereka tertanam.

Berdasarkan kajian teori-teori di atas maka dapat disintesiskan bahwa pemberdayaan adalah upaya – upaya atasan untuk meningkatkan rasa kendali dan kapasitas anggota untuk mengambil keputusan yang berdampak pada pekerjaan dan pengembangan dirinya, yang terdiri dari indikator 1) Pendelegasian wewenang dan tanggungjawab; 2) Penghargaan yang memotivasi; 3) Peningkatan kompetensi; 4) Keleluasan mengelola pekerjaan, dan 5) Penguatan peran kontribusi pada organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut Gibson et. al (2019:159-169) adalah sikap individu terhadap pekerjaannya, yang bersumber dari persepsinya tentang pekerjaannya. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah: a. Pay (gaji, upah, honor, dan lain - lain); b. Job (kondisi-kondisi pekerjaan: sarana, tantangan, persyaratan jabatan); c. Promotion Opportu nities (kesempatan promosi, pengembangan karir, peningkatan status); d. Supervisor (Supervisi atasan, hubungan atasan -bawahan), dan e. Co- Workers (rekan kerja, teamwork, dan lain-lain). Sedangkan menurut Colquitt, et. al (2019) kepuasan kerja adalah kondisi emosional individu yang timbul dari penilaian terhadap pekerjaannya, atau pengalaman-pengalaman pada pekerjaannya. Terdapat 5 faktor yang paling ingin diperoleh/dinikmati individu dalam bekerja, yaitu: a. Gaji (tinggi dan pasti); b. Promosi (kesempatan berdasarkan kinerja dan kemampuan); c. Supervisi atasan (hubungan kerja yang baik dengan atasan, dan pemberian penghargaan); d. Rekan kerja (hubungan yang baik dan bertanggungjawab), dan e. Pekerjaan itu sendiri (keleluasan merealisasikan kemampuan, kreasi, prestasi, dan lain-lain).

Definisi lain tentang kepuasan kerja disampaikan oleh Simamora (2021:79-81) yang menyatakan bahwa kepuasan Kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah: a. Upah yaitu hak pekerjaan yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan kepada pegawai yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu peraturan perundangan-undangan, termasuk tunjangan bagi pegawai; b. Supervisi yaitu bantuan dalam pengembangan situasi kerja agar memperoleh kondisi yang lebih baik. Meskipun tujuan akhimya tertuju pada hasil kerja, namun yang diutamakan dalam supervisi adalah bantuan kepada pegawai; c. Kestabilan pekerjaan yaitu fungsi dari kestabilan prospek organisasi (*profitability* dan ekspansi) di masa datang; d. Kondisi kerja yaitu serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu organisasi yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja di dalam lingkungan tersebut; e. Kesempatan berkarier yaitu segala macam yang berbentuk pekerjaan, baik pekerjaan yang digaji maupun tidak. Karir juga suatu proses pembelajaran dan peran-peran yang disandang sepanjang hidup; f. Penilaian kerja yaitu Evaluasi sistematis terhadap kinerja pegawai dan untuk memahami kemampuan pegawai tersebut sehingga dapat merencanakan

https://journal.unpak.ac.id/index.php/jmp *e-ISSN: 2614-3313 ; p-ISSN: 2302-0296*
DOI : https://doi.org/10.33751/jmp.v13i1.11713 *Penerbit: Sekolah Pascasarjana, Universitas Pakuan*

pengembangan karir lebih lanjut, dan g. Hubungan sosial yaitu hubungan timbal balik antara individu satu dengan individu lainnya yang saling mempengaruhi dan didasarkan pada kesadaran akan saling tolong menolong.

Berdasarkan kajian teori para ahli di atas dapat disintesiskan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif atau menyenangkan yang dialami oleh seorang karyawan sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerja secara keseluruhan. Indikator dari kepuasan kerja adalah 1) Gaji yang meliputi besarnya gaji, ketepatan waktu, pembayaran gaji, kesesuaian gaji, dan insentif; 2) Kondisi pekerjaan, meliputi sarana, tantangan, dan persyaratan jabatan; 3) Kesempatan mendapatkan promosi, menackup pengembangan karir, peningkatan tanggungjawab dan wewenang, dan peningkatan status; 4) Supervisi dari atasan, meliputi bimbingan atasan, usaha atasan membentuk kondisi kerja yang lebih baik, tertuju pada hasil kerja, dan bantuan kepada bawahan; 5) Rekan kerja, meliputi hubungan dengan rekan kerja, kerjasama, koordinasi pekerjaan, dan penyelesaian masalah kerja, dan 5) Penghargaan terhadap kemampuan, kreasi, dan prestasi.

II. METODE PENELITIAN

Tempat penelitian dilaksanakan di SD Swasta di kecamatan Cipayung Jakarta Timur yang berjumlah 10 Sekolah. Penelitian dilakukan pada guru SD Swasta Non Tetap Yayasan. Populasi tersebut berjumlah 278 orang guru dari 10 SD Swasta. Dari 278 orang Guru Tetap Yayasan pada Sekolah Dasar Swasta di Kecamatan Cipayung Jakarta Timur yang akan dijadikan sampel sebanyak 165 orang GTY .

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Persyaratan Analisis

1. *Uji Normalitas*

Berdasarkan Tabel, galat taksiran untuk persamaan regresi Ŷ atas X1 menunjukkan Lilliefors hasil perhitungan (Lhitung) = 0,054 dan Lilliefors dalam tabel (Ltabel) dengan N=165 pada taraf kepercayaan atau signifikansi α = 0,05 adalah 0,059 (Lhitung 0,054 < Ltabel 0,059), yang berarti H0 di terima dan H1 ditolak. Dengan demikian dapat diinterprestasikan bahwa Galat taksiran Kepribadian dengan Komitmen terhadap Profesi berdistribusi normal dengan kata lain, galat taksiran persamaan regresi Ŷ atas X1 berasal dari populasi yang berdistribusi normal dan persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi.

Berdasarkan Tabel, galat taksiran untuk persamaan regresi Ŷ atas X2 menunjukkan Lilliefors hasil perhitungan (Lhitung) = 0,052 dan Lilliefors dalam tabel (Ltabel) dengan N=165 pada taraf kepercayaan atau signifikansi α = 0,05 adalah 0,059 (Lhitung 0,052 < Ltabel 0,059), yang berarti H0 di terima dan H1 ditolak. Dengan demikian dapat diinterprestasikan bahwa Galat taksiran Pemberdayaan dengan Komitmen terhadap Profesi berdistribusi normal dengan kata lain, galat taksiran persamaan regresi Ŷ atas X2 berasal dari populasi yang berdistribusi normal dan persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi.

Dari tabel, galat taksiran untuk persamaan regresi Ŷ atas X3 menunjukkan Lilliefors hasil perhitungan (Lhitung) = 0,057 dan Lilliefors dalam tabel (Ltabel) dengan N=165 pada taraf kepercayaan atau signifikansi α = 0,05 adalah 0,059 (Lhitung 0,057< L tabel 0,059), yang berarti H0 di terima dan H1 ditolak. Dengan demikian dapat diinterprestasikan bahwa Galat taksiran Kepuasan kerja dengan Komitmen terhadap Profesi berdistribusi normal dengan kata lain, galat taksiran persamaan regresi Ŷ atas Z berasal dari populasi yang berdistribusi normal dan persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi.

2. *Uji Homogenitas*

Hasil perhitungan untuk pengujian homogenitas variabel Kepribadian (X1) dengan Komitmen terhadap Profesi (Y) diperoleh χ^2hitung = 44,26. Nilai χ^2 dengan dk 130 pada χ = 0,05 sebesar 157,61 karena χ^2hitung 44,26 ≤ χ^2tabel 157,61 maka H0 diterima dan H1 ditolak. Maka dengan demikian dapat diinterprestasikan bahwa homogenitas varian kelompok data Kepribadian dengan Komitmen terhadap Profesi berasal dari populasi data yang homogen, dengan kata lain homogenitas varians kelompok data Y atas X1 adalah homogen dan persyaratan homogenitas varian kelompok dipenuhi.

Hasil perhitungan untuk pengujian homogenitas variabel Pemberdayaan (X2) dengan Komitmen terhadap Profesi (Y) diperoleh χ^2hitung = 49,65 Nilai χ^2 dengan dk 119 pada χ = 0,05 sebesar 145,46 karena χ^2hitung 49,65 ≤ χ^2tabel 145,46 maka H0 diterima dan H1 ditolak. Maka dengan demikian dapat diinterprestasikan bahwa homogenitas varian kelompok data Pemberdayaan dengan Komitmen terhadap Profesi berasal dari populasi data yang homogen, dengan kata lain homogenitas varians kelompok data Y atas X2 adalah homogen dan persyaratan homogenitas varian kelompok dipenuhi.

Hasil perhitungan untuk pengujian homogenitas variabel Kepuasan kerja (Z) dengan Komitmen terhadap Profesi (Y) diperoleh χ^2hitung = 25,11. Nilai χ^2 dengan dk 134 pada χ = 0,05 sebesar 162,02 karena χ^2hitung 25,11 ≤ χ^2tabel 162,02 maka H0 diterima dan H1 ditolak. Maka dengan demikian dapat diinterprestasikan bahwa homogenitas varian kelompok data Kepuasan kerja dengan Komitmen terhadap Profesi berasal dari populasi data yang homogen, dengan kata lain homogenitas varians kelompok data Y atas Z adalah homogen dan persyaratan homogenitas varian kelompok dipenuhi.

Pengujian Hipotesis

1. *Pengaruh Langsung Positif Kepribadian Terhadap Komitmen terhadap Profesi*

Dari tabel diketahui bahwa nilai koefisien jalur sebesar 3,624 dengan Sign 0.000 (lebih kecil dari 0,001), sehingga dapat dinyatakan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, terdapat pengaruh langsung positif Kepribadian terhadap Komitmen terhadap Profesi yang sangat signifikan.

https://journal.unpak.ac.id/index.php/jmp *e-ISSN: 2614-3313 ; p-ISSN: 2302-0296*
DOI : https://doi.org/10.33751/jmp.v13i1.11713 *Penerbit: Sekolah Pascasarjana, Universitas Pakuan*

2. *Pengaruh Langung Positif Pemberdayaan Terhadap Komitmen terhadap Profesi*

Dari tabel diketahui bahwa nilai koefisien jalur sebesar 4,317 dengan nilai Sig. 0,000 < 0,001, artinya H0 ditolak dan H1 diterima, terdapat pengaruh langsung positif Pemberdayaan terhadap Komitmen terhadap Profesi yang sangat signifikan.

3. *Pengaruh langsung positif Kepuasan kerja Terhadap Komitmen terhadap Profesi*

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai koefisien jalur sebesar 2,732, dengan signifikansi 0,000 < 0,01 dapat dikatakan bahwa H0 ditolak, H1 diterima, terdapat pengaruh langsung positif Kepuasan kerja terhadap Komitmen terhadap Profesi, dengan kekuatan sangat signifikan. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Komitmen Profesi dapat digambarkan dengan model persamaan regresi $\hat{Y}$=88,910+0,254Z, dapat digambarkan melalui diagram pencar/sebaryang menunjukkan kemungkinan pengaruh Pasangan dua variabel dan menunjukkan keeratan pengaruh Kepuasan kerja dengan Komitmen Profesi.

4. *Pengaruh Kepribadian Terhadap Kepuasan kerja*

Tabel menunjukan nilai probabilitas (sig,) 0,000 < nilai 0,05 dengan demikian persamaan regresi $\hat{Y}$=114,795+0,159X1+0,127X2 signifikan. Hasil pengujian ini mengkonfirmasi bahwa persamaan tersebut dapat dipergunakan meramalkan Komitmen Profesi berdasarkan skor Kepribadian dan pemberdayaan.

5. *Pengaruh langsung positif Perceived Organizational terhadap Kepuasan kerja*

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari variabel X2 = 0,001 dan Z = 0,06 dan lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi yaitu variabel X2 dan Z berpengaruh signifikan terhadap Variabel Y. Besamya nilai r^2 yang terdapat pada tabel summary adalah sebesar 0,094 hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh X2 dan Z terhadap X1 adalah sebesar 9,4% sementara sisanya 90,6% merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian, sementara itu nilai Ɛ dapat dicari dengan rumus Ɛ = √(1-0,094) = 0,952

6. *Pengaruh Tidak Langsung Kepribadian Terhadap Komitmen Terhadap Profesi Melalui Kepuasan kerja*

Pengaruh tidak Langsung Kepribadian Terhadap Komitmen Terhadap Profesi Melalui Kepuasan kerja dapat dihitung dengan menggunakan perkalian koefisien jalur pengaruh langsung Kepribadian terhadap Kepuasan kerja (βz1= 0,208) dengan pengaruh langsung Kepuasan kerja terhadap Komitmen terhadap Profesi (βz=0,094), yang menghasilkan 0,0195. Pengaruh total Kepribadian terhadap Komitmen terhadap Profesi adalah 0,2095, yang lebih besar dari 0,208, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja berfungsi efektif sebagai mediator pengaruh Kepribadian terhadap Komitmen terhadap Profesi. Artinya peningkatan Komitmen terhadap Profesi dapat dilakukan dengan penguatan Kepribadian melalui Kepuasan kerja.

7. *Pengaruh Tidak Langsung Pemberdayaan Terhadap Komitmen Terhadap Profesi Melalui Kepuasan kerja*

Pengaruh Tidak Langsung Pemberdayaan Terhadap Komitmen Terhadap Profesi melalui Kepuasan kerja dapat dihitung dengan menggunakan perkalian koefisien jalur pengaruh langsung Pemberdayaan terhadap Kepuasan kerja (βz2= 0,276) dengan pengaruh langsung Kepuasan kerja terhadap Komitmen terhadap Profesi (βz=0,094), yang menghasilkan 0,0259. Pengaruh total Pemberdayaan terhadap Komitmen terhadap Profesi adalah 0,2769, yang lebih besar dari 0,276, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja berfungsi efektif sebagai mediator pengaruh Pemberdayaan terhadap Komitmen terhadap Profesi. Artinya peningkatan Komitmen terhadap Profesi dapat dilakukan dengan penguatan Pemberdayaan melalui Kepuasan kerja.

1. *Pengaruh Langsung positif Kepribadian terhadap Komitmen terhadap Profesi*

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif Kepribadian terhadap Komitmen terhadap Profesi secara sangat signifikan. Hubungan kausal ini dapat digambarkan dengan persamaan $\hat{Y}$= 93,248+0,260X1, yang mengartikan bahwa setiap kenaikan satu tingkat Kepribadian akan mengakibatkan kenaikan Komitmen terhadap Profesi sebesar 0,260 pada konstanta 93,248. Berdasarkan perhitungan, kekuatan pengaruh langsung Kepribadian terhadap Komitmen Profesi diperoleh nilai koefisien jalur βy1 sebesar 0,190, signifikan pada tingkat kesalahan 1%, dan kekuatan ini tergolong sedang. Artinya, dapat dikatakan bahwa penguatan Kepribadian akan berdampak langsung terhadap peningaktan Komitmen terhadap Profesi. Penelitian ini sejalan dengan temuan Hasil penelitian Erlina Indriyani *et al* (2014) dengan judul Pengaruh Kepribadian Guru Dan Konflik Organisasi Terhadap Komitmen Kerja Guru Sekolah, menyimpulkan bahwa Hasil penelitian ini adalah: 1) terdapat pengaruh positif dan pengaruh yang signifikan antara guru kepribadian terhadap komitmen kerja guru, 2) terdapat pengaruh positif dan pengaruh yang signifikan antara konflik organisasi terhadap komitmen kerja guru, 3) terdapat pengaruh positif dan pengaruh yang signifikan antara guru kepribadian dan konflik organisasi terhadap komitmen kerja guru. Kepribadian memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen profesi di kalangan guru. Dimensi kecermatan berpikir dan bertindak, seperti disiplin, cermat, hati-hati, rajin, terorganisir, tanggung jawab, dan ambisi, memungkinkan guru untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan efisien dan efektif. Guru yang memiliki kepribadian ini cenderung lebih bertanggung jawab dalam mengelola kelas, menyiapkan materi pembelajaran, dan mengikuti perkembangan terbaru dalam bidang pendidikan. Hal ini meningkatkan keterikatan emosional mereka terhadap profesi karena mereka merasa puas dengan pencapaian dan kontribusi yang diberikan. Orientasi interpersonal juga memainkan peran penting dalam meningkatkan komitmen profesi guru. Guru yang luwes dalam berhubungan, kolaboratif, mudah bersepakat, lembut hati, dan penyayang, cenderung lebih mampu membangun hubungan yang baik dengan siswa, rekan kerja, dan orang tua. Interaksi positif ini menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung, yang pada gilirannya memperkuat penerimaan nilai-nilai dan praktik etika profesi. Ketika guru merasa dihargai dan didukung oleh komunitas sekolah, mereka akan lebih bersemangat untuk mengembangkan kemahiran mereka dan tetap setia terhadap profesi.

Kestabilan emosi juga berperan dalam meningkatkan komitmen profesi di kalangan guru. Guru yang tenang, stabil, dan mampu mengendalikan emosi mereka, akan lebih mampu menghadapi tekanan dan tantangan yang seringkali muncul dalam pekerjaan mereka. Kemampuan ini memungkinkan mereka untuk tetap fokus pada tugas dan tujuan profesional mereka, serta menghindari konflik yang dapat merusak hubungan kerja. Dengan kestabilan emosi, guru dapat menilai manfaat menjalani profesi

secara lebih objektif dan positif, sehingga memperkuat dedikasi mereka terhadap profesi.

Dimensi keterbukaan pada pengalaman dan ekstraversi juga turut memperkuat komitmen profesi guru. Guru yang penasaran, imajinatif, kreatif, dan menyukai hal baru, akan terus mencari cara untuk meningkatkan metode pengajaran mereka dan beradaptasi dengan perubahan kurikulum atau teknologi pendidikan. Sementara itu, guru yang ekstrover, mudah bergaul, tegas, ramah, dan menikmati situasi sosial, akan lebih mudah membangun jaringan profesional yang kuat, bertukar ide, dan mendapatkan dukungan dari komunitas pendidikan. Kombinasi dari sifat-sifat ini tidak hanya meningkatkan kemahiran profesional mereka, tetapi juga memperkuat kesetiaan dan dedikasi terhadap profesi yang dijalani

2. *Pengaruh Langsung Positif Pemberdayaan terhadap Komitmen terhadap Profesi*

Dari hasil uji hipotesis ketiga disimpulkan bahwa pengaruh Pemberdayaan dengan Komitmen Profesi adalah positif yang sangat signifikan yang ditunjukkan oleh nilai thitung 4,317 pada taraf □=0,05. Persamaan korelasi yang dihasilkan adalah Y=95,689+0,224X2, yang mengartikan bahwa setiap kenaikan satu tingkat Pemberdayaan akan mengakibatkan kenaikan Komitmen Profesi sebesar 0,224 pada konstanta 95,689. Berdasarkan perhitungan, kekuatan pengaruh langsung Pemberdayaan terhadap Komitmen Profesi diperoleh nilai koefisien jalur βy2 sebesar 0,251, signifikan pada tingkat kesalahan 1%, dan kekuatan ini tergolong sedang. Artinya, dapat dikatakan bahwa penguatan Pemberdayaan akan berdampak langsung terhadap peningkatan Komitmen terhadap Profesi.

Temuan ini mendukung Hasil penelitian Suparta Lisnawati et al. (2020) dengan judul Peningkatan Komitmen terhadap profesi melalui penguatan Pemberdayaan dan Efikasi Diri; Penelitian ini menghasilkan tiga kesimpulan. Pertama, terdapat hubungan positif dan signifikan yang moderate antara variabel pemberdayaan dengan komitmen terhadap profesi dengan koefisien korelasi r y1 0,63, koefisien determinasi R y12 = 0,4026. Kedua, terdapat hubungan positif dan signifikan yang tinggi antara variabel efikasi diri dengan komitmen terhadap profesi dengan koefisien korelasi r y2= 0,81, koefisiendeterminasi R y22 = 0,6580. Ketiga, terdapat hubungan positif dan signifikan yang tinggi antara variabel pemberdayaan (X1) dan efikasi diri (X2) secara bersama-sama dengan komitmen terhadap profesi dengan koefisien korelasi r y.12 = 0,834 dan koefisien determinasi R y.122 = 0,696. Dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen terhadap profesi dapat ditingkatkan melalui penguatan variabel pemberdayaan dan efikasi diri.

Pemberdayaan guru oleh manajemen sekolah memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap komitmen profesi guru. Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepada guru memberikan mereka kesempatan untuk merasa lebih berdaya dan bertanggung jawab atas tugas-tugas mereka. Ketika guru diberikan wewenang untuk membuat keputusan penting terkait dengan pengajaran dan manajemen kelas, mereka merasa lebih dihargai dan dipercaya. Hal ini meningkatkan keterikatan emosional mereka terhadap profesi karena mereka merasa memiliki peran penting dalam kesuksesan sekolah dan perkembangan siswa. Penghargaan yang memotivasi juga berperan penting dalam meningkatkan komitmen profesi guru. Ketika guru menerima pengakuan dan penghargaan atas usaha dan prestasi mereka, motivasi intrinsik mereka untuk terus berkontribusi pada profesi semakin kuat. Penghargaan ini dapat berupa pujian, insentif finansial, atau kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan seminar. Dengan adanya penghargaan yang memotivasi, guru merasa bahwa kerja keras mereka dihargai dan diakui, sehingga mereka lebih bersedia untuk mengembangkan profesi, menjaga etika profesi, dan meningkatkan kemahiran mereka.

Peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan profesional juga memiliki dampak positif terhadap komitmen profesi guru. Ketika sekolah menyediakan program pelatihan yang relevan dan berkualitas, guru memiliki kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Peningkatan kompetensi ini tidak hanya membantu mereka dalam melaksanakan tugas-tugas dengan lebih baik, tetapi juga meningkatkan rasa percaya diri dan kebanggaan terhadap profesi mereka. Guru yang merasa kompeten dan terus berkembang akan lebih menerima nilai-nilai dan praktik etika profesi, serta lebih berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka.

Keleluasaan mengelola pekerjaan juga merupakan aspek penting dari pemberdayaan yang berpengaruh terhadap komitmen profesi guru. Guru yang diberikan keleluasaan untuk mengelola waktu dan metode pengajaran mereka cenderung merasa lebih otonom dan termotivasi. Keleluasaan ini memungkinkan mereka untuk menyesuaikan pendekatan pengajaran sesuai dengan kebutuhan siswa dan konteks kelas, sehingga menciptakan lingkungan belajar yang lebih efektif dan menyenangkan. Dengan kebebasan ini, guru dapat lebih menilai manfaat menjalani profesi dan merasa lebih puas dengan peran mereka sebagai pendidik.

Penguatan peran kontribusi pada organisasi juga berkontribusi pada peningkatan komitmen profesi guru. Ketika guru merasa bahwa kontribusi mereka diakui dan dihargai oleh manajemen sekolah dan rekan kerja, mereka lebih termotivasi untuk terus berkontribusi. Penguatan peran ini dapat berupa partisipasi dalam pengambilan keputusan, keterlibatan dalam proyek -proyek sekolah, atau kesempatan untuk berbagi ide dan pengalaman. Dengan merasa bahwa mereka memiliki peran yang berarti dalam organisasi, guru akan lebih setia dan berdedikasi terhadap profesi mereka, serta terus berupaya untuk meningkatkan kemahiran dan tanggung jawab profesional mereka.

3. *Pengaruh Langsung positif Kepuasan kerja terhadap Komitmen terhadap Profesi*

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua disimpulkan bahwa pengaruh Kepuasan kerja dengan Komitmen Profesi adalah positif yang sangat signifikan yang ditunjukkan oleh nilai thitung 2,732 pada taraf α=0,05. Persamaan korelasi yang dihasilkan adalahY=88,910+0,254Z, yang mengartikan bahwa setiap kenaikan satu tingkat Kepuasan kerja akan mengakibatkan kenaikan Komitmen terhadap Profesi sebesar 0,254 pada konstanta 88,910. Berdasarkan perhitungan, kekuatan pengaruh langsung Kepuasan kerja terhadap Komitmen Profesi diperoleh nilai koefisien jalur βZ sebesar 0,094, signifikan pada tingkat kesalahan 1%, dan kekuatan ini tergolong lemah Artinya, dapat dikatakan bahwa penguatan Kepuasan kerja akan berdampak langsung terhadap peningkatan Komitmen terhadap Profesi,

Kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap komitmen profesi di kalangan guru. Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaji, yang mencakup besarnya gaji, ketepatan waktu pembayaran, kesesuaian gaji, dan insentif. Guru yang merasa bahwa mereka menerima kompensasi yang adil dan tepat waktu akan lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan ini meningkatkan keterikatan emosional mereka terhadap profesi karena mereka merasa dihargai dan diakui atas usaha yang mereka lakukan. Dengan demikian, guru akan lebih termotivasi untuk mengembangkan profesi dan tetap setia terhadap profesi mereka. Kondisi pekerjaan juga merupakan faktor penting yang berkontribusi pada kepuasan kerja guru. Kondisi pekerjaan yang baik, seperti fasilitas yang memadai, tantangan yang sesuai, dan persyaratan jabatan yang jelas, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung. Guru yang bekerja dalam kondisi yang baik akan merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik. Hal ini memperkuat penerimaan nilai-nilai dan praktik etika profesi, karena guru merasa bahwa mereka dapat bekerja dengan efisien dan efektif dalam lingkungan yang mendukung. Kesempatan mendapatkan promosi dan pengembangan karir juga memiliki dampak positif terha dap kepuasan kerja guru. Ketika guru melihat bahwa ada peluang untuk berkembang dan meningkatkan tanggung jawab serta wewenang mereka, mereka akan merasa lebih termotivasi dan puas dengan pekerjaan mereka. Kesempatan ini tidak hanya meningkatkan rasa perca ya diri dan kebanggaan terhadap profesi, tetapi juga mendorong guru untuk terus meningkatkan kemahiran mereka. Dengan adanya peluang pengembangan karir, guru akan lebih berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka dan terus berupaya untuk meningkatkan kemahiran profesional mereka.

Berdasakan penjelasan tersebut dapat dinyatakan bahwa penguatan kepuasan kerja mampu menimbulkan dampak peningkatan komitmen terhadap profesi.

4. *Pengaruh Langsung Positif Kepribadian Terhadap Kepuasan kerja*

Berdasarkan hasil uji hipotesis ke-empat disimpulkan bahwa pengaruh Kepribadian terhadap Kepuasan kerja adalah positif dan sangat signifikan yang ditunjukkan oleh nilai thitung 2,893 pada taraf α=0,05. Persamaan korelasi yang dihasilkan adalah Z=114,795+0,159X1, yang mengartikan bahwa setiap kenaikan satu tingkat Kepemimpinan Transformasional, akan mengakibatkan kenaikan Kepuasan kerja sebesar 0,159 pada konstanta 114,795. Berdasarkan perhitungan, kekuat an pengaruh langsung Kepribadian terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien jalur βZ1 sebesar 0,208, signifikan pada tingkat kesalahan 1%, dan kekuatan ini tergolong sedang. Artinya, dapat dikatakan bahwa penguatan Kepribadian akan berdampak langsung terhadap peningkatan Kepuasan kerja.

Kepribadian memiliki pengaruh langsung yang positif terhadap kepuasan kerja di kalangan guru. Dimensi kecermatan berpikir dan bertindak, seperti disiplin, cermat, hati-hati, rajin, terorganisir, tanggung jawab, dan ambisi, memungkinkan guru untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan efisien dan efektif. Guru dengan sifat-sifat ini cenderung lebih terstruktur dalam pekerjaan mereka, mampu mengelola waktu dengan baik, dan menghadapi tanggung jawab dengan serius. Hal ini membuat mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka karena mereka mampu mencapai target dan mendapatkan hasil yang memuaskan. Kepuasan ini juga diperoleh dari perasaan bahwa mereka dapat mengendalikan pekerjaan mereka dengan baik dan mencapai standar profesional yang tinggi. Orientasi interpersonal juga berkontribusi terhadap kepuasan kerja guru. Guru yang luwes dalam berhubungan, kolaboratif, mudah bersepakat, lembut hati, dan penyayang cenderung membangun hubungan yang baik dengan siswa, rekan kerja, dan atasan. Hubungan yang harmonis dan positif di lingkungan kerja menciptakan suasana yang menyenangkan dan mendukung, yang berpengaruh langsung pada kepuasan kerja. Guru merasa lebih nyaman dan bahagia ketika bekerja dalam tim yang solid dan saling mendukung. Interaksi yang positif dengan orang lain di lingkungan kerja meningkatkan perasaan dihargai dan diakui, sehingga memperkuat kepuasan kerja mereka.

Kestabilan emosi juga memiliki dampak signifikan terhadap kepuasan kerja di kalangan guru. Guru yang tenang, stabil, dan mampu mengendalikan emosi mereka cenderung lebih mampu menghadapi tekanan dan tantangan dalam pekerjaan mereka. Kemampuan untuk tetap tenang dan fokus di bawah tekanan membantu guru mengatasi situasi sulit tanpa merasa terbebani secara emosional. Hal ini menciptakan perasaan puas karena mereka dapat menjalankan tugas-tugas mereka dengan efektif dan menjaga keseimbangan emosional. Dengan kestabilan emosi, guru juga mampu menjaga hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja dan siswa, yang turut meningkatkan kepuasan kerja mereka. Keterbukaan pada pengalaman juga berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Guru yang penasaran, imajinatif, kreatif, dan menyukai hal baru cenderung mencari cara -cara baru dan inovatif untuk mengajar. Keinginan untuk terus belajar dan mencoba hal-hal baru membuat pekerjaan mereka lebih menarik dan memuaskan. Guru merasa puas ketika mereka dapat mengembangkan metode pengajaran yang efektif dan melihat dampak positifnya pada perkembangan siswa. Kreativitas dan inovasi dalam pekerjaan juga memberikan rasa pencapaian dan kepuasan tersendiri, karena guru merasa bahwa mereka berkontribusi secara signifikan terhadap pembelajaran siswa. Ekstraversi, yang meliputi kuantitas dan intensitas interaksi, mudah bergaul, tegas, ramah, banyak bicara, dan menikmati situasi sosial, juga berkontribusi pada kepuasan kerja guru. Guru yang ekstrover cenderung lebih aktif dalam berinte raksi dengan siswa, rekan kerja, dan komunitas sekolah. Mereka menikmati suasana sosial dan merasa energik ketika berinteraksi dengan orang lain. Hal ini membuat mereka merasa lebih terlibat dan bersemangat dalam pekerjaan mereka. Interaksi sosial yang pos itif dan sering juga memberikan dukungan emosional dan profesional, yang meningkatkan perasaan puas dengan pekerjaan mereka. Guru yang ekstrover merasa lebih dihargai dan diakui dalam lingkungan kerja, sehingga memperkuat kepuasan kerja mereka.

5. *Pengaruh Langsung positif Pemberdayaan terhadap Kepuasan kerja*

Berdasarkan hasil uji hipotesis ke-lima disimpulkan bahwa pengaruh Pemberdayaan terhadap Kepuasan kerja adalah positif dan sangat signifikan yang ditunjukkan oleh nilai thitung 1,216 pada taraf α=0,05. Persamaan korelasi yang dihasilkan adalah Z= 60,9140+0,175X2, yang mengartikan bahwa setiap kenaikan satu tingkat Pemberdayaan, akan mengakibatkan kenaikan Kepuasan kerja sebesar 0,175pada konstanta 60,910. Berdasarkan perhitungan, kekuatan pengaruh langsung

https://journal.unpak.ac.id/index.php/jmp *e-ISSN: 2614-3313 ; p-ISSN: 2302-0296*
DOI : https://doi.org/10.33751/jmp.v13i1.11713 *Penerbit: Sekolah Pascasarjana, Universitas Pakuan*

Pemberdayaan terhadap Kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien jalur $\beta Z2$ sebesar 0,276 signifikan pada tingkat kesalahan 1%, dan kekuatan ini tergolong sedang. Artinya, dapat dikatakan bahwa penguatan Pemberdayaan akan berdampak langsung terhadap peningkatan Kepuasan kerja. Pemberdayaan yang dilakukan oleh kepala sekolah memiliki pengaruh langsung yang positif terhadap kepuasan kerja guru. Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab oleh kepala sekolah memungkinkan guru untuk merasa lebih berdaya dan memiliki kendali atas pekerjaan mereka. Ketika guru diberi wewenang untuk membuat keputusan penting terkait dengan pengajaran dan manajemen kelas, mereka merasa lebih dihargai dan diakui. Hal ini tidak hanya meningkatkan kepercayaan diri mereka tetapi juga menciptakan perasaan puas karena mereka merasa memiliki kontribusi signifikan dalam lingkungan kerja mereka.

Penghargaan yang memotivasi juga merupakan aspek penting dari pemberdayaan yang berkontribusi pada kepuasan kerja guru. Ketika kepala sekolah memberikan pengakuan atas prestasi dan usaha guru, baik melalui pujian, insentif, maupun penghargaan formal, guru merasa dihargai dan diakui atas kontribusi mereka. Penghargaan ini meningkatkan motivasi intrinsik guru dan membuat mereka merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Pengakuan dari kepala sekolah juga menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana guru merasa didukung dan termotivasi untuk terus berprestasi. Peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan profesional yang difasilitasi oleh kepala sekolah juga berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja guru. Dengan memberikan akses ke program pelatihan yang relevan dan berkualitas, kepala sekolah membantu guru untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Peningkatan kompetensi ini tidak hanya membuat guru lebih efektif dalam melaksanakan tugas-tugas mereka tetapi juga meningkatkan rasa percaya diri dan kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Guru yang merasa kompeten dan terus berkembang akan lebih puas dengan pekerjaan mereka karena mereka mampu menghadapi tantangan dengan lebih baik dan memberikan pengajaran yang lebih berkualitas.

Keleluasaan mengelola pekerjaan juga merupakan faktor pemberdayaan yang signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja guru. Ketika kepala sekolah memberikan keleluasaan kepada guru untuk mengelola waktu, metode pengajaran, dan pendekatan mereka sendiri, guru merasa lebih otonom dan termotivasi. Keleluasaan ini memungkinkan guru untuk menyesuaikan pendekatan mereka sesuai dengan kebutuhan siswa dan situasi kelas, menciptakan lingkungan kerja yang lebih fleksibel dan adaptif. Guru yang memiliki keleluasaan dalam mengelola pekerjaan mereka merasa lebih puas karena mereka dapat bekerja sesuai dengan gaya dan ritme mereka sendiri, yang meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan mereka di tempat kerja. Penguatan peran kontribusi pada organisasi yang dilakukan oleh kepala sekolah juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Ketika kepala sekolah mengakui dan mendorong partisipasi aktif guru dalam pengambilan keputusan, proyek-proyek sekolah, dan kegiatan organisasi, guru merasa lebih terlibat dan dihargai. Partisipasi aktif ini tidak hanya meningkatkan rasa memiliki dan keterlibatan mereka tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan mendukung. Dengan merasa bahwa mereka memiliki peran yang berarti dalam organisasi, guru akan lebih puas dengan pekerjaan mereka karena mereka dapat melihat dampak positif dari kontribusi mereka terhadap kesuksesan sekolah.Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dinyatakan bahwa dibutuhkan peningkatan persepsi positif di kalangan guru mengenai dukungan yang dilakukan sekolah sehingga membuat kepuasan kerjanya meningkat.

6. *Pengaruh Tidak Langsung Kepribadian Terhadap Komitmen Terhadap Profesi Melalui Kepuasan kerja*

Berdasarkan uji hipotesis ke-enam diketahui bahwa pengaruh total Kepribadian terhadap Komitmen terhadap Profesi adalah 0,2095, yang lebih besar dari 0,208, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja berfungsi efektif sebagai mediator pengaruh Kepribadian terhadap Komitmen terhadap Profesi. Kepribadian sebagai seperangkat karakter yang relatif stabil yang mempengaruhi perilaku individu. Kepribadian lebih mengacu pada struktur dan kecenderungan seseorang yang menjelaskan pola karakteristik pemikiran, emosi, dan perilaku mereka. Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup guru karena sebagian besar waktu guru digunakan untuk bekerja. Hal tersebut yang menimbulkan rasa puas dalam bekerja dengan hasil kerja yang diperoleh tetapi selan itu guru dapat mengalami ketidakpuasan kerja yang akan merasa pekerjaannya merupakan suatu beban yang harus dikerjakan. Keadaan terbebani mendasari suatu keterpaksaan dalam bekerja, sehingga pekerjaan yang dikerjakan tidak memberikan hasil maksimal, sesuai dengan harapan dan tujuan dari sekolah. Komitmen profesi merupakan perwujudan psikologis yang mengkarakteristikkan hubungan pekerja dengan profesi dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan profesinya. Komitmen profesi merujuk kepada kesiapan guru untuk be kerja keras, menerima dan mewujudkan tujuan dari profesinya,standar profesi, prinsip profesi, etika profesi dan nilai-nilai profesi dalam segala situasi dan kondisi. Keinginan dari guru untuk tetap menjalankan profesinya lebih menekankan pada pencapaian pekerjaan dengan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan sekolah, sehingga Kepuasan kerja yang ada pada seorang guru akan mewujudkan suatu sikap yang diarahkan untuk membentuk komitmen guru terhadap profesinya. Jika, guru merasa puas dengan pekerjaannya maka cenderung lebih tinggi tingkat kesetiaannya terhadap profesi. Paparan ini mendukung dugaan bahwa penguatan kepribadian melalui kepuasan kerja memberi dampak signifikan bagi peningkatan komitmen terhadap profesi.

7. *Pengaruh Tidak Langsung Pemberdayaan Terhadap Komitmen Terhadap Profesi Melalui Kepuasan kerja*

Berdasarkan uji hipotesis ke-tujuh diketahui bahwa pengaruh total Pemberdayaan terhadap Komitmen terhadap Profesi adalah 0,2769, sedikit lebih besar dari 0,276, yang artinya Kepuasan kerja berfungsi efektif sebagai mediator pengaruh Pemberdayaan terhadap Komitmen terhadap Profesi. Pemberdayaan adalah adalah upaya-upaya atasan untuk meningkatkan rasa kendali dan kapasitas anggota untuk mengambil keputusan yang berdampak pada pekerjaan dan pengembangan dirinya, yang terdiri dari indikator 1) Pendelegasian wewenang dan tanggungjawab; 2) Penghargaan yang memotivasi; 3) Peningkatan kompetensi; 4) Keleluasan mengelola pekerjaan, dan 5) Penguatan peran kontribusi pada organisasi. Komitmen terhadap profesi, atau komitmen profesi adalah tingkat keterikatan, kesetiaan dan identifikasi seseorang terhadap profesinya yang membuatnya merasa bangga, bersedia mengembangkan profesi, menjaga etika profesi dan terus meningkatkan kemahiran dan tanggungjawab

https://journal.unpak.ac.id/index.php/jmp *e-ISSN: 2614-3313 ; p-ISSN: 2302-0296*
DOI : https://doi.org/10.33751/jmp.v13i1.11713 *Penerbit: Sekolah Pascasarjana, Universitas Pakuan*

pada profesi yang dijalaninya. Adapun indikator-indikator dari komitmen terhadap profesi adalah 1) Keterikatan emosional terhadap profesi; 2) Penerimaan nilai-nilai dan praktik etika profesi; 3) Peningkatan kemahiran sesuai profesi; 4) Penilaian atas manfaat menjalani profesi, dan 5) Kesetiaan dan dedikasi terhadap profesi. Kepuasan kerja adalah perasaan positif atau menyenangkan yang dialami oleh seorang karyawan sebagai hasil dari penilaian terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerja secara keseluruhan. Indikator dari kepuasan kerja adalah 1) Gaji yang meliputi besarnya gaji, ketepatan waktu, pembayaran gaji, kesesuaian gaji, dan insentif; 2) Kondisi pekerjaan, meliputi sarana, tantangan, dan persyaratan jabatan; 3) Kesempatan mendapatkan promosi, menackup pengembangan karir, peningkatan tanggungjawab dan wewenang, dan peningkatan status; 4) Supervisi dari atasan, meliputi bimbingan atasan, usaha atasan membentuk kondisi kerja yang lebih baik, tertuju pada hasil kerja, dan bantuan kepada bawahan; 5) Rekan kerja, meliputi hubungan dengan rekan kerja, kerjasama, koordinasi pekerjaan, dan penyelesaian masalah kerja, dan 5) Penghargaan terhadap kemampuan, kreasi, dan prestasi. Komitmen guru akan tumbuh seiring dengan perhatian pihak manajemen sekolah terhadap pekerjaan guru. Salah satu faktor untuk membuat guru memiliki komitmen profesi adalah dengan melakukan pemberdayaan terhadap tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan manajemen sekolah. Pemberdayaan kepada guru adalah bentuk perhatian kepala sekolah agar para guru merasa dihargai dengan turut ikut andil dalam pengambilan keputusan di sekolah, sehingga para guru akan merasakan kesenangan dan kebahagian terhadap pekerjaanya. Selain dari itu juga guru akan merasakan bahwa pikiran mereka tidak ditekan sehingga yang timbul dari pikiran guru adalah ide-ide dan kreativitas yang dapat membangun organisasi sekolah. Pemberdayaan guru begitu penting karena memberikan peluang yang lebih besar kepada guru untuk berusaha mengembangkan berbagai kreativitas, fleksibelitas atas pekerjaan yang diemban.

Guru yang diberdayakan oleh kepala sekolah memiliki sikap untuk senantiasa berkomitmen didalam memajukan profesinya. Pemberdayaan diartikan dimana pihak manajemen melakukan perencanaan dengan memasukkan guru sebagai tujuan dalam hal meningkatkan kontribusi guru serta dapat menghasilkan komitmen profesi yang tinggi. Kekuatan organisasi sekolah dapat dilihat dari kekuatan para guru untuk melakukan kontribusi positif bagi keberlangsungan aktivitas organisasi sekolah. Maka dari itu pihak manajemen sekolah dapat memperhatikan juga tingkat kepuasan dari para guru dalam bekerja. Selain pemberdayaan tingkat kepuasan guru juga akan memiliki dampak terhadap komitmen mereka dalam menjalani profesinya. Setinggi apapun standar pekerjaan yang diberikan oleh pihak sekolah jika kepuasan tidak tercipta dikalangan para guru maka tidak akan tercipta komitmen dari para guru didalam menjalankan profesinya. Guru yang memperoleh kepuasan dari sekolah dapat memberikan kontribusi yang baik bagi kemajuan sekolah pada ujungnya guru tersebut akan memiliki komitmen dalam menjaga profesinya, sebaliknya jika guru tidak merasakan kepuasan maka akan membuat para guru tidak serius dalam menyelesaikan pekerjaanya sehingga ini mencerminkan kurangnya komitmen profesi ke arah kemajuan.

IV. SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah telah menemukan upaya-upaya untuk meningkatkan komitmen profesi guru melalui penguatan kepribadian, pemberdayaan, dan kepuasan kerja, hasil yang mendukung dari kesimpulan ini sebagai berikut: Kepribadian berpengaruh positif secara langsung dan sangat signifikan terhadap komitmen profesi guru dengan pengaruh termasuk dalam kriteria sedang (βy1=0,273), artinya penguatan Kepribadian diprediksi akan meningkatkan Komitmen Profesi guru. Prioritas peningkatan Kepribadian yang dapat direkomendasikan untuk segera dilaksanakan adalah penguatan indikator keterbukaan pada pengalaman. *Pemberdayaan* berpengaruh positif secara langsung dan sangat signifikan terhadap komtimen profesi guru dengant pengaruh termasuk dalam kriteria kuat (βy2 == 0,320), artinya penguatan terhadap Pemberdayaan diprediksi memberikan dampak secara langsung terhadap peningkatan komitmen profesi guru. Prioritas penguatan Pemberdayaan yang dapat direkomendasikan untuk segera dilaksanakan adalah penguatan indikator penghargaan yang memotivasi, peningkatan kompetensi, dan keleluasaan mengelola pekerjaan. Kepuasan kerja berpengaruh positif secara langsung dan sangat signifikan terhadap komitmen profesi guru dengan kekuatan sedang (βy2=0,209), artinya penguatan Kepuasan kerja diprediksi akan meningkatkan Komitmen Profesi guru. Prioritas peningkatan Kepuasan kerja guru yang dapat direkomendasikan untuk segera dilaksanakan adalah kesempatan berpromosi. Kepribadian berpengaruh positif secara langsung dan sangat signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya penguatan kepribadian dapat secara langsung meningkatkan kepuasan kerja. Pemberdayaan berpengaruh positif secara langsung dan sangat signifikan terhadap motivasi berprestasi dengan nilai probabilitas signi 0,000 < 0,05 persamaan regresi ditunjukan sebagai berikut Ŷ=60,910+0,181X1+ 0,113X2+0,175X3. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja dapat diramalkan berdasarkan skor dari Pemberdayaan. Kepribadian berpengaruh positif secara langsung dan sangat signifikan terhadap komitmen terhadap profesi melalui kepuasan kerja sehingga penguatan kepribadian melalui kepuasan kerja secara tidak langsung dapat meningkatkan komitmen terhadap profesi dengan nilai beta sebesar 0,190 sedangkan pengaruh tidak langsung kepribadian terhadap komitmen profesi melalui kepuasan kerja yaitu: 0,190 x 0,093= 0,018 maka pengaruh total yang diberikan yaitu: 0,190 + 0,018 = 0,208, hal ini menunjukkan bahwa kepribadian secara tidak langsung mempengaruhi secara signifikan terhadpa komitmen profesi guru melalui kepuasan kerja. Pemberdayaan berpengaruh secara tidak langsung terhadap komitmen terhadap profesi melalui kepuasan kerja, sehingga penguatan pemberdayaan melalui kepuasan kerja secara tidak langsung dapat meningkatkan komitmen terhadap profesi Analisis pengaruh langsung pemberdayaan terhadap komitmen profesi sebesar 0,251 sedangkan pengaruh tidak langsung pemberdayaan terhadap komitmen profesi melalui kepuasan kerja adalah perkalian antara nilai beta pemberdayaan terhadap komitmen profesi dengan nilai beta komitmen profesi terhadap kepuasan kerja yaitu: 0,251x0,094 = 0,024 maka pengaruh total yang diberikan pemberdayaan terhadap komitmen profesi adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung yaitu : 0,251 + 0,024 = 0,276 Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai pengaruh langsung sebesar 0,251 dan pengaruh tidak

langsung sebesar 0,276 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung, hal ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung pemberdayaan melalui kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap komitmen profesi.

V. REFERENSI

Colquitt, J.A., J.A. Lepine, and M.J. Wesson. (2011). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.

Chamorro-Premuzic, T. & Furnham, A. (2003). Personality traits and academic examination performance. European Journal of Personality, 17, 237-250. doi:10.1002/per.473

Damanik, Dessy. (2015). Pengaruh Emotional Spiritual Quotient (ESQ), Locus of Control (LOC), Time Budget Pressure, Moralitas Audior dan Komitmen Profesional terhadap Kualitas Audit (Studi Kasus Pada Inspektorat Kabupaten Dairi). Universitas Sumatera Utara.

Feist, J. & Feist, J.G. (2008). Teori Kepribadian, edisi keenam. Yogyakarta : Pustaka Belajar

Feldman, R., S. 1996. Understanding Psychology. USA : Mcgraw-Hill, Inc.

Furnham, A. & Chamorro-Premuzic, T. (2008). Personality, intelligence and approaches to learning as predictors of academic performance. University College London: Elsevier. doi:10.1016/j.paid.2008.01.003

Gibson, J.L., J.M. Ivancevich, J.H. Donnely, & R. Konopaske. (2006). *Organizations: Behavior, Structure & Process.* New York: McGraw- Hill.

Gursoy, D (2017). "Propensity To Complain: Effects Of Personality And Behavioral Factors". *Journal of Hospitality & Tourism Research, 31 (3), 358-386*.

Kadir, A. A., Hikmawati, F., & Gamayanti, W. (2018). Hubungan Antara Tipe Kepribadian Menurut Eysenck Dengan Komitmen Organisasi Pada Osis Sman 2 Cimahi. *Psympathic : Jurnal Ilmiah Psikologi*, *5*(1), 521– 534. https://doi.org/10.15575/psy.v5i1.2149.

Lubis, J., & Indra, J. (2020). *Komitmen Membangun Pendidikan (Tinjauan Krisis hingga Perbaikan Menurut Teori)*.

Luthans, F. 2020. *Organizational Behavior,* New York: McGraw Hill.

Power, R., & Pluess, M. (2015, Juli 14). Heritability estimates of the big five personality traits based on common genetic variants

Sezgin, M. and Agar, C.C. (2012). "Impact of Affect Organizational and Occupational Commitment on Job Satisfaction: PR Specialists in Metropolitan Municipalities". *International Journal of Business and Commerce Vol.2 No.2 Oct*.

Short, P. M., & Rinehart, J. S. (1992). School Participant Empowerment Scale: Assessment Of Level Of Empowerment Within The School Environment. Journal of Educational and Psychological Measurement, 52, 951-960.

Simamora, H. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE.

Tai, H. T., & Mai, N. Q. (2016). Proactive personality, organizational context, employee creativity and innovative capability. International Journal of Organizational Analysis, 24(3), 370 389. https://doi.org/10.1108/ijoa-04 2015-0857

Tindowen, D.J.C., Bassig, J.M., & Cagurangan, J.A. (2019). "Twenty First- Century Skills of Alternative Learning System Learners". *SAGE Open, 7(3).*

Trisnaningsih, S. (2012). "Pengaruh Komitmen terhadap Kepuasan Kerja Auditor; Motivasi sebagai Variabel Intervening, Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur*". Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, Vol. 6; 199-216.

Zubaedi. (2017). *Wacana Pembangunan Alternatif: Ragam Perspektif Pengembangan dan Pemberdayaan Masyarakat*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media

Zuraidah. 2018. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komunikasi Terhadap Komitmen Karyawan di UD. Jati Diri Kabupaten Pamekasan", *Jurnal Ekomadania Volume 1. Nomor 2. Januari*.