
PENGARUH KOMITMEN DAN KREATIVITAS KERJA KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 3 BATANG HARI

Julia Fitri

juliafitriazza45@gmail.com

Universitas Islam Batang Hari

Muhammad Yusup

yusup9253@gmail.com

Universitas Islam Batang Hari

Zilawati

zilazaini92@gmail.com

Universitas Islam Batang Hari

Abstract This study aims to describe, test, and analyze the influence of commitment and the headmaster's work creativity on teacher performance at Madrasah Aliyah Negeri 3 Batang Hari. This study uses a quantitative research method with a survey design that uses questionnaires as a data collection tool. Data analysis uses multiple regression analysis with the help of the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) program. Based on the research results obtained, it can be concluded that commitment has a significant influence on teacher performance, namely $t_{count} > t_{table}$ or $2.571 > 1.724$. The headmaster's work creativity has a significant influence on teacher performance, namely $t_{count} > t_{table}$ or $2.131 > 1.724$. The results of the regression coefficient test show that the commitment and work creativity of the headmaster influence teacher performance at Madrasah Aliyah Negeri 3 Batang Hari. The percentage contribution of the independent variable X_1 (Commitment) is 54.3% and X_2 (Headmaster's Work Creativity) is 45.0% toward the dependent variable Y (Teacher Performance), while the remaining 2.1% is influenced or explained by other variables. The conclusion of this study is that Teacher Performance at Madrasah Aliyah Negeri 3 Batang Hari is influenced by the variables of Commitment and Headmaster's Work Creativity.

Keywords: commitment, headmaster's work creativity, teacher performance

PENDAHULUAN

Dalam dunia pendidikan madrasah sebagai salah satu lembaga pendidikan memegang peranan strategis dalam mencetak generasi penerus bangsa yang unggul. Kualitas sebuah lembaga pendidikan ini sangat ditentukan oleh sinergi sumber daya manusianya, mulai dari jajaran kepala madrasah, pendidik hingga staf pendukung yang menggerakkan seluruh aktivitas madrasah. Guru sebagai pendidik memiliki tanggung jawab besar untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) siswa. Guru dituntut untuk membekali siswa dengan ilmu dan keterampilan agar mereka mampu bersaing di masa depan. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Bab II Pasal 3, menegaskan bahwa tujuan pendidikan Nasional adalah mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa. Tujuannya adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia

yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.¹

Salah satu cara fundamental bagi guru untuk berpartisipasi dalam mencapai keberhasilan pendidikan adalah melalui peningkatan kinerjanya. Mathis dan Jackson mendefinisikan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk (1) kuantitas keluaran, (2) kualitas keluaran, (3) jangka waktu keluaran, (4) kehadiran ditempat kerja, (5) sikap kooperatif. Jika merujuk pada kinerja guru maka kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai guru dalam suatu organisasi (sekolah), sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu organisasi (sekolah), dalam upaya mencapai visi misi, dan tujuan sekolah yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Kinerja guru merupakan dampak bertanggung jawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Kinerja guru menjadi suatu hal penting yang perlu ditingkatkan dari waktu kewaktu, karena melalui upaya ini capaian kerja dan capaian tujuan dari madrasah akan terwujud.² Ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja guru diantaranya komitmen dan kreativitas kerja kepala madrasah.

Komitmen merupakan bentuk loyalitas yang lebih kongkrit dengan cara melihat sejauh mana karyawan mencurahkan perhatian, gagasan, dan tanggung jawabnya dalam upaya organisasi/ institusi dalam mencapai tujuan. Jackson menyatakan bahwa komitmen organisasi akan timbul karena anggota organisasi memiliki kesempatan untuk melakukan sesuatu, berkeinginan adanya peningkatan dan perubahan, dan menyadari bahwa makna keberhasilan melalui persaingan. Setelah komitmen individu terhadap suatu organisasi terbentuk, hal itu akan ditunjukkannya melalui beberapa komitmen yang dimiliki. Berdasarkan pengertian tentang komitmen organisasi diatas yang telah dikaitkan dengan komitmen organisasi kepala madrasah, maka memberi arti sebagai sikap yang ditunjukkan oleh kepala madrasah berupa keinginan yang kuat untuk tetap sebagai pemimpin di tempatnya bertugas, keinginan untuk bekerja keras dalam pelaksanaan tugas

¹ Anonim, *Undang-undang Sidiknas UU RI No.Th.2003* (Jakarta: Sinar Grafika, 2017), hal.3

² Majdid, *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja* (Yogyakarta: Anggota IKAPI,2016), hal.10-11

dan tanggung jawabnya sebagai kepala madrasah, dan terdapat nilai-nilai yang akan menjadi acuan dan tujuan-tujuan madrasah ditempatnya bertugas.³ Komitmen kepala madrasah, yang ditopang oleh kepuasan terhadap faktor-faktor seperti karakteristik pekerjaan, kepemimpinan yang baik, dan imbalan yang memadai, menciptakan seorang “pemikir yang berdaya.”

Kemampuan kepala madrasah untuk menemukan dan menyelesaikan persoalan secara kreatif ini tidak berhenti pada dirinya sendiri, melainkan diinternalisasikan ke dalam lingkungan kerja. Kepala madrasah yang berdaya akan mampu membangun lingkungan yang aman dan suportif bagi para guru, memvariasikan metode KBM, dan menerapkan pengelolaan yang efektif dan efisien. Dengan demikian, komitmen kepala madrasah yang tinggi secara langsung meningkatkan kinerja guru, memungkinkan mereka untuk mencapai prestasi belajar siswa yang optimal dan memenuhi tuntutan pendidikan. Menurut Ambile dan Fiser kreativitas adalah kemampuan untuk memunculkan ide-ide baru dan berguna. Santrock berpendapat bahwa kreativitas adalah kemampuan untuk memikirkan sesuatu dengan cara-cara yang baru dan tidak biasa, serta melahirkan suatu solusi unik terhadap masalah-masalah yang dihadapi.⁴ Kreatifitas berhubungan dengan konteks lingkungan; sosial, budaya, ekonomi dan politik, yang sedang berlaku, artinya tergantung pada situasi yang melingkupinya. Kreatifitas yang dihasilkan pada saat stabil, akan berbeda dengan yang dihasilkan pada masa krisis. Kreatifitas berhubungan juga dengan atribut individu; perbedaan kecerdasan, kondisi emosi dan tingkat pengalaman individu akan menghasilkan kreativitas yang berbeda.⁵

Berdasarkan uraian di atas terdapat berbagai macam faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Hal inilah yang penulis anggap menjadi permasalahan dan merasa sangat layak untuk diteliti lebih lanjut yaitu tentang “Pengaruh Komitmen dan Kreativitas Kerja Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri 3 Batang Hari”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa berpengaruhnya komitmen dan kreativitas kerja kepala madrasah terhadap kinerja guru.

³ Jumaria Sirait, *Komitmen Kepala Sekolah Dalam Pengelolaan Sekolah* (Jawa Tengah: Nasya Expanding Management), hal.75

⁴ Choiriyah Widyasari, *Kreativitas dan Keberbakatan* (Jawa Tengah: Muhammadiyah University,2023), hal.22-23.

⁵ Muhammad Ridlo Zarkasyi, *Entrepreneurship-Intrapreneurship Untuk kemandirian dan Kelestarian Bisnis* (Jawa Timur: Unida Gontor Press,2021), hal.64-66

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan hasil unjuk kerja yang ditunjukkan dalam bentuk kuantitas dan kuanlitas yang dicapai oleh seorang guru dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya berdasarkan tanggung jawab yang harus dilaksanakan pada selang waktu tertentu. Pendapat tersebut menilai kinerja guru dari kualitas dan kuantitas pekerjaan. Kualitas berkaitan dengan ketepatan hasil kerja yang telah dilakukan dengan standar kriteria. Sementara kuantitas berkaitan dengan seberapa banyak tugas yang bias diselesaikan seorang guru dalam jangka waktu tertentu.⁶ Bernadin dan Russel memberikan definisi tentang *Perfomance* sebagai berikut: “*Perfomance is defined as the record of autcomes produced on a specified job function or activity during a specified time period*” (kinerja adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama dalam kurun waktu tertentu).⁷

Kinerja adalah hasil kerja guru dalam lingkup pekerjaannya yang meliputi hasil pelaksanaan pengajaran. Kinerja guru menjadi suatu hal penting yang perlu ditingkatkan dari waktu kewaktu, karena melalui upaya ini capaian kerja dan capaian tujuan dari madrasah akan terwujud. Guru adalah pengemban misi pendidikan yang paling utama. Kompetensi dalam mendidik dan mengajar serta integritas kepribadian gurulah yang membentuk tugas-tugas mendidik dan mengajar murid menjadi berhasil. Guru juga sebagai sasaran kalau *output* pendidikan tidak sesuai dengan yang diharapkan. Salah satu syarat yang relevan bagi seorang guru adalah mengetahui kemampuan dan batas kemampuan sendiri. Dimana konsep diri guru adalah kemampuan seseorang untuk melakukan pengajaran atau memberikan konsultasi kepada lingkungannya.⁸ Menurut pendapat lain, Anwar dan Mubin juga menyatakan bahwa kinerja guru mencakup prestasi dalam menjalankan tugas seperti mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi siswa. Penilaian terhadap kinerja guru didasarkan

⁶ Saring, *Peningkatan Kinerja Guru melalui kekuatan kepemimpinan transformasional, Budaya organisasi, dan keseimbangan kehidupan kerja* (Malang: Media Nusa Creative,2022), hal.15.

⁷ Ira Miranti dkk., *Faktor dan Strategi Kunci Peningkatan Kinerja Guru* (Malang: Media Nusa Creative,2024), hal 17

⁸ Saripuddin Daulay, *Menggugat Kinerja Guru: Membangun Efikasi, Konsep Diri dan Motivasi* (Medan: Umsu Press,2024), hal.92-93

pada pencapaian dalam proses pembelajaran, evaluasi hasil pembelajaran, serta tindakan yang diambil untuk menindaklanjuti hasil evaluasi dan prestasi kerja guru.⁹

Komitmen

Komitmen adalah keinginan seseorang atau anggota untuk menyatu dengan pekerjaan/organisasi dan terlibat secara utuh dalam pekerjaan, seperti yang diungkapkan Martin komitmen adalah sebagai alasan yang menjadi asas seseorang untuk bergabung dan tetap bertahan dengan organisasinya. Sejalan dengan itu, Greenberg dan Baron menyatakan komitmen kerja adalah sejauh mana seorang individu mengetahui diri dan terikat dengan pekerjaannya atau bahkan tidak ingin meninggalkan pekerjaannya. Pendapat ini juga didukung oleh Colquitt, Lepine dan Wesson yang menegaskan bahwa komitmen kerja adalah harapan yang ada pada diri seseorang untuk mempertahankan posisinya menjadi bagian yang ada di dalam organisasi daripada suatu pekerjaan atau organisasi.¹⁰

Salancik mengatakan: 'Komitmen adalah suatu keadaan dengan mana seorang individu menjadi terikat olehnya melalui tindakan dengan keyakinan sehingga ia bertahan untuk beraktivitas dan terlibat di dalamnya.' Tiga fitur dari perilaku yang penting dalam mengikat individu untuk tindakan mereka yaitu: visibilitas tindakan, sampai sejauh mana hasil yang tidak dapat dibatalkan, dan sejauh mana orang tersebut melakukan tindakan secara sukarela. Komitmen dapat ditingkatkan dan dimanfaatkan untuk mendapatkan dukungan dengan tujuan dan kepentingan organisasi melalui cara-cara seperti partisipasi dalam pengambilan keputusan.¹¹

Menurut Dadi Ahmad Roswandi, dkk. komitmen organisasi merupakan suatu hasrat kuat yang timbul dari adanya keterikatan karyawan terhadap organisasi untuk tetap menjadi anggota organisasi, bekerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, serta berperan aktif dalam menghadapi tantangan hingga terwujudnya tujuan organisasi, dengan indikator komitmen organisasi meliputi: (1) loyalitas, (2) tuntas dalam bekerja, (3) patuh pada peraturan yang berlaku, dan (4) kesiap-sediaan menghadapi tantangan organisasi.¹²

⁹ *Op. Cit.*, hal. 18

¹⁰ Syahril, *Perilaku dan Budaya Organisasi* (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2023), hal. 8-9

¹¹ Suarni Norawati dkk, *Determinan Komitmen dan Kinerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Daerah (BUMD)*, (Jawa Barat: Cv. Adanu Abimata, 2022), hal.53.

¹² Dadi Ahmad Roswandi dkk, *Menguji komitmen penyuluhan KB jejak Perpustakaan* (Yogyakarta: Jejak Pustaka, 2021), hal.23.

Kreativitas Kerja Kepala Madrasah

Kreativitas karyawan pada dasarnya merupakan kemampuan individu untuk menghasilkan ide-ide baru dan produktif. Definisi ini, seperti yang diungkapkan oleh Suifan dkk. serta Sha *et al.* memahami kreativitas sebagai ekspresi dari inovasi dan pemikiran yang segar. Banyak perusahaan menyadari pentingnya strategi untuk mengoptimalkan kreativitas karyawan mereka sebagai cara untuk mempertahankan daya saing, namun masih ada tantangan besar dalam memahami potensi kreativitas karyawan secara menyeluruh.¹³

Kreativitas adalah kemampuan yang mencerminkan keluwesan dan orisinalitas pemikiran dalam menggabungkan serta mengolaborasi suatu gagasan. Kreativitas individu dapat digunakan untuk menghadapi berbagai permasalahan dalam kegiatan kewirausahaan. Kreativitas juga bisa dipandang sebagai kemampuan untuk menghasilkan gagasan menjadi aktivitas imajinatif atau aktivitas sintesis. Hasil dari kreativitas diharapkan dapat berguna, bertujuan, terarah dan tidak hanya sekedar imajinasi. Sehingga dapat kita simpulkan bahwa kreativitas adalah proses mental yang menghasilkan gagasan, proses, metode ataupun produk yang baru yang lebih efektif, fleksibel dan perkesinambungan sebagai pemecahan masalah di berbagai bidang tertentu. Menurut Slamet ciri-ciri kreativitas dapat dikelompokkan menjadi dua kategori yaitu: a. Kognitif; bercirikan orisinal, fleksibilitas, kelancaran dan elaborasi. b. Non kognitif; motivasi sikap dan kepribadian kreatif.¹⁴

Dalam konteks manajemen, peran fungsi kreativitas dalam proses inovasi merupakan pembangkitan ide yang menghasilkan penyempurnaan efektivitas dan efisiensi pada suatu sistem. Aspek penting dalam kreativitas adalah proses dan manusia. Proses pada tujuan yang didesain untuk mencapai solusi suatu problem manusia merupakan sumber daya yang menentukan solusi, proses tetap sama namun pendekatan yang digunakan dapat bervariasi misalnya, pada suatu problem mereka mengadaptasikan suatu solusi, tetapi pada kesempatan yang berbeda menerapkan solusi inovasi. Menurut Munandar, berpendapat bahwa indikator kreativitas sebagai berikut: memiliki rasa ingin

¹³ Juliansayah Noor, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia: Bank Swasta Nasional*, (Banten: La Tansa Mashiro Publisher, 2022), hal. 1-2

¹⁴ Tarmizi dkk, *Ajar Kewirausahaan* (Bandar Lampung: UPMM Universitas Malahayati), hal. 66

tahu, mempunyai gaya imajinasi yang kuat, memberikan gagasan dan usulan terhadap suatu masalah, senang mencoba hal-hal yang baru, dan dapat bekerja sendiri.¹⁵

METODE PENELITIAN

Batasan Penelitian

Melihat uraian latar belakang dan identifikasi masalah di atas, permasalahan dalam penelitian ini adalah faktor-faktor komitmen dan kreativitas kerja kepala madrasah terhadap kinerja guru. Mengingat adanya berbagai keterbatasan yang menjadi kendala peneliti, maka penelitian ini tidak akan mengungkapkan seluruh yang menjadi faktor komitmen dan kreativitas kerja kepala madrasah terhadap kinerja guru, tetapi penelitian ini diarahkan pada variabel-variabel yang diduga berhubungan terhadap pengaruh komitmen dan kreativitas kerja kepala madrasah terhadap kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 3 Batang Hari tahun ajaran 2024/2025.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Madrasah Aliyah Negeri 3 Batang Hari terletak di Desa Pasar Terusan Pendakian Aropah Kecamatan Muara Bulian. Berjarak lebih kurang 17 KM dari kota Muara Bulian dan lebih kurang 700 M dari simpang Terusan.

Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan jenis pendekatan survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik di Madrasah Aliyah Negeri 3 Batang Hari sebanyak 20 orang. Adapun sampel penelitian dimana semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 20 orang. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS Versi 27. 0.

Teknik Pengumpulan Data

–Observasi (pengamatan langsung)

Penulis melakukan pengumpulan data dengan cara penelitian langsung terhadap objek-objek penelitian, khususnya mengenai komitmen, kreativitas kerja kepala madrasah dan kinerja guru di Madrasah Aliyah Negeri 3 Batang Hari.

–Dokumentasi

¹⁵ Luluk Tri Hrinie dkk, *Pemasaran Inovasi Pada Umkm* (Bandung: CV Intelektual Manifes Media,2024), hal.168-169

Dokumentasi yang penulis lakukan ialah dengan mengumpulkan data berupa gambar, tulisan, hasil observasi di Madrasah Aliyah Negeri 3 Batang Hari.

–Angket

Teknik pengumpulan data yang paling dominan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik angket. Untuk mengumpulkan data yang diperlukan dalam yaitu: komitmen, kreativitas kerja kepala madrasah dan kinerja guru. Sifat dari angket ini adalah angket tidak langsung, artinya angket diberikan kepada responden yaitu: seluruh tenaga pendidik yang ada di Madrasah Aliyah Negeri 3 Batang Hari.

Analisis Data

Analisis data pada penelitian kuantitatif adalah kegiatan analisis datanya meliputi pengolahan data dan penyajian data, melakukan perhitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Dalam penelitian ini analisis data yang akan digunakan adalah:

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mencari nilai maksimum, nilai minimum, mean, median, modus, dan standar deviasi. Penyajian data dilakukan dengan distribusi frekuensi yang diwujudkan dalam bentuk tabel dan grafik histogram.

b. Analisis Inferensial

Untuk melakukan analisis inferensial (uji hipotesis), pengolahan data dilakukan menggunakan analisis regresi (pengaruh) berganda. Regresi adalah suatu metode analisis cabang statistika yang digunakan untuk mengamati pengaruh antara dua atau lebih variabel. Regresi linear berganda adalah model regresi linear yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau *predictor*. Analisis regresi linear berganda bertujuan memprediksi nilai variabel terikat (Y) jika diketahui nilai variabel bebasnya (X) atau dimodifikasi. Perbedaan dasar antara regresi linear berganda dengan regresi sederhana terletak pada jumlah variabelnya. Jika analisis regresi sederhana menggunakan satu variabel bebas dan satu variabel terikat, analisis regresi linear berganda menggunakan lebih dari satu variabel bebas dan variabel terikat.

c. Uji Prasyarat Analisis

Sebelum melakukan analisis data, akan didahului dengan uji prasyarat analisis yaitu, uji normalitas, homogenitas dan linearitas regresi.

PENGARUH KOMITMEN DAN KREATIVITAS KERJA KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 3 BATANG HARI

1) Uji Normalisasi

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linear variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

2) Uji Homogenitas Data

Uji homogenitas digunakan untuk menguji sama atau tidaknya variasi-variasi dua buah distribusi atau lebih. Dengan ketentuan $f_{hitung} < f_{tabel}$ pada $\alpha 0,05$ agar H_0 dapat diterima, artinya data tersebut homogen. Proses pengujian uji homogenitas akan menggunakan bantuan program SPSS versi 27.0

3) Uji Linearitas Regresi

Uji linearitas regresi dilakukan dalam rangka menguji model persamaan regresi suatu variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila garis yang terbentuk ternyata tidak linear, maka analisis regresi tidak dapat dilanjutkan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Untuk menjawab rumusan masalah 1, 2, dan 3 yaitu (1) komitmen berpengaruh langsung terhadap kinerja guru; (2) kreativitas kerja kepala madrasah berpengaruh langsung terhadap kinerja guru; dan (3) komitmen dan kreativitas kerja kepala madrasah berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru. Hasil persamaan regresi secara otomatis dengan menggunakan software SPSS 27.0 sebagai berikut:

Tabel 1.
Hasil Analisis Persamaan Komitmen (X₁) dan Kreativitas Kerja Kepala Madrasah(X₂) terhadap Kinerja Guru (X₃).⁹⁷

Coefficients^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7.837	1.612		4.862	.000
Komitmen	.595	.231	.543	2.571	.020
Kreativitas Kerja Kepala Madrasah	.366	.172	.450	2.131	.048

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

**PENGARUH KOMITMEN DAN KREATIVITAS KERJA KEPALA MADRASAH TERHADAP
KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 3 BATANG HARI**

Adapun rumus yang digunakan dalam perhitungan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Dimana:

Y = Variabel terikat

X = Variabel bebas

α = Nilai konstanta

β = Nilai koefisien regresi.

$$Y = 11.910 + 0,362X_1 + 0,620X_2$$

Keterangan: Y= Kinerja Guru; X1 = Komitmen, X2= Kreativitas Kerja Kepala Madrasah. Dari persamaan ini dapat diinterpretasikan:

- 1) Variabel komitmen dan kreativitas kerja kepala madrasah mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja guru;
- 2) Nilai konstanta menunjukkan pengaruh variabel X (komitmen dan kreativitas kerja kepala madrasah), bila variabel komitmen naik satu satuan maka akan berpengaruh sebesar satu satuan pada variabel kreativitas kerja kepala madrasah. Artinya variabel kinerja guru akan naik atau terpenuhi sebesar satu-satuan komitmen dan kreativitas kerja kepala madrasah;
- 3) Nilai koefisien regresi variabel komitmen terhadap variabel kinerja guru adalah sebesar 0,543 artinya jika komitmen mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja guru akan mengalami peningkatan sebesar konstanta = 7.837. Koefisien regresi bernilai positif artinya antara budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif. Berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui bahwa pengaruh komitmen (X1) terhadap kinerja guru (Y), atau kinerja guru ditentukan oleh komitmen adalah sebesar 0,543 atau 54,3%.
- 4) Nilai koefisien regresi variabel kreativitas kerja kepala madrasah terhadap variabel kinerja guru adalah sebesar 0,450 artinya jika kompensasi mengalami kenaikan 1 satuan, maka motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar konstanta= 7.837. Koefisien bernilai positif artinya kreativitas kerja kepala madrasah berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Berdasarkan perhitungan di atas dapat diketahui bahwa

pengaruh kreativitas kerja kepala madrasah (X_2) terhadap kinerja guru (Y), atau kinerja guru ditentukan oleh kreativitas kerja kepala madrasah adalah sebesar 0.450 atau 45,0%.

- a. Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh langsung komitmen (X_1) terhadap kinerja guru (Y)

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas yang menggunakan uji parsial (uji-t), diolah dengan menggunakan program SPSS versi 29,0 dimana untuk melihat pengaruh variabel komitmen (X_1) terhadap variabel kinerja guru (Y). Dari hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh angka nilai t_{hitung} variabel X_1 sebesar 2.571 dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.571 > 1.724$), maka secara parsial komitmen memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara komitmen dengan kinerja guru. Dengan demikian hipotesis pertama diterima.

- b. Hipotesis kedua: Terdapat pengaruh langsung kreativitas kerja kepala madrasah (X_2) terhadap kinerja guru (Y).

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua yang menggunakan uji parsial (uji-t), diolah dengan cara manual dan dengan menggunakan program SPSS versi 29.0 dimana untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel kreativitas kerja kepala madrasah (X_2) terhadap variabel kinerja guru (Y). Dari hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh angka nilai t_{hitung} variabel X_2 sebesar 2.131, dikarenakan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.131 > 1.724$), maka secara parsial kreativitas kerja kepala madrasah memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena itu maka H_0 ditolak, artinya secara parsial terdapat pengaruh signifikan antara kreativitas kerja kepala madrasah dengan kinerja guru. Dengan demikian hipotesis kedua diterima.

- c. Hipotesis ketiga: Terdapat pengaruh langsung komitmen (X_1) dan kreativitas kerja kepala madrasah (X_2) terhadap kinerja guru (Y).

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa komitmen (X_1) dan kreativitas kerja kepala madrasah (X_2) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja guru (Y). Kriteria pengujian hipotesis H_0 ditolak jika nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ dan diterima H_0 jika nilai $f_{hitung} < f_{tabel}$.

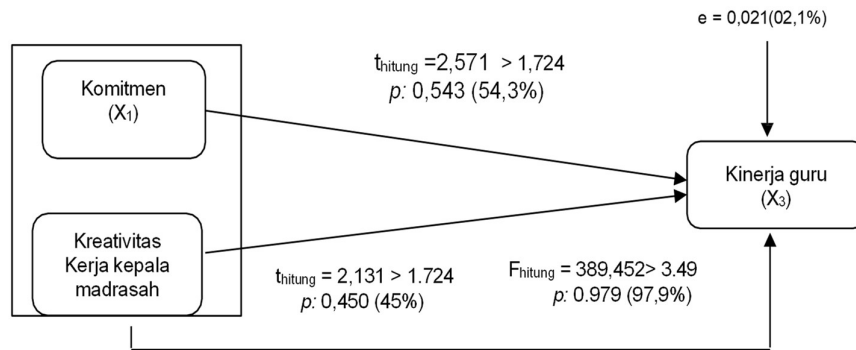
Tabel 2.

Hasil Uji Hipotesis Variabel Komitmen (X_1) dan Kreativitas Kerja Kepala Madrasah (X_2) terhadap Kinerja Guru (Y)

PENGARUH KOMITMEN DAN KREATIVITAS KERJA KEPALA MADRASAH TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 3 BATANG HARI

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	859.002	2	429.501	389.452	.000 ^b
	Residual	18.748	17	1.103		
	Total	877.750	19			
a. Dependent Variable: Kinerja Guru						
b. Predictors: (Constant), Kreativitas Kerja Kepala Madrasah, Komitmen						

Dari uji Anova atau f test seperti yang tampak pada tabel di atas dengan menggunakan SPSS 29.0 *for windows* didapat f_{hitung} sebesar 389.452 dengan tingkat probabilitas *p-value* sebesar 0,000, dikarenakan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($389.452 > 3,49$) sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_i) diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara komitmen dan kreativitas kerja kepala madrasah secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru. Dengan demikian hipotesis ketiga diterima. Adapun gambar struktur anatar variabel yaitu:



Berdasarkan hasil analisis di atas, dapat dibuat rangkuman hasil pengujian untuk setiap koefisien jalur variabel eksogen terhadap variabel endogen dan hasil pengujian hipotesis dengan uji t (secara parsial) dan uji f (secara simultan) dalam tabel berikut ini:

Tabel 3.

Rangkuman Hasil Uji antar Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen

No	Variabel	Hasil Pengujian antar Jalur			Ket
		Langsung	Tidak Langsung	Total	
1)	$X_1 - X_3$	54,3%	-	54,3%	Berpengaruh Signifikan

**PENGARUH KOMITMEN DAN KREATIVITAS KERJA KEPALA MADRASAH TERHADAP
KINERJA GURU DI MADRASAH ALIYAH NEGERI 3 BATANG HARI**

2)	$X_2 - X_3$	45%	-	45%	Berpengaruh Signifikan
3)	$X_1, X_2 - X_3$	-	-	97,9%	Berpengaruh Signifikan

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil pengolahan, analisis data dan perhitungan statistik sebagaimana yang diuraikan sebelumnya, maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,543. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik komitmen kepala madrasah maka akan semakin baik pula kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri 3 Batang Hari. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis regresi diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,571 > 1,724$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
2. Kreativitas kerja kepala madrasah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sebesar 0,450. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan kreativitas kerja kepala madrasah maka akan semakin baik pula kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri 3 Batang Hari. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis regresi diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,131 > 1,724$) dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Komitmen dan kreativitas kerja kepala madrasah berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil regresi berganda sebesar 97,9%. Dimana apabila semakin baik komitmen dan kreativitas kerja kepala madrasah maka akan semakin baik pula kinerja guru pada Madrasah Aliyah Negeri 3 Batang Hari. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis regresi diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ ($389,452 > 3,49$) maka secara simultan budaya organisasi dan kemampuan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Dan 0,21% adalah variabel sisa (residu) yang belum diteliti dalam penelitian ini.

SARAN

Penelitian ini tentunya belum bisa dikatakan sempurna, namun diharapkan penelitian ini bisa bermanfaat bagi pembaca, kepala madrasah, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan Madrasah Aliyah Negeri 3 Batang Hari serta pihak kepentingan lainnya. Maka dari hasil penelitian saran yang dapat peneliti sampaikan adalah diharapkan kepada peneliti selanjutnya lebih mendalami penelitian yang berkaitan dengan pengaruh komitmen dan kreativitas kerja kepala madrasah terhadap kinerja guru yang serupa.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. *Undang-undang Sidiknas UU RI No.Th.2003* (Jakarta: Sinar Grafika, 2017)
- Choiriyah Widyasari. *Kreativitas dan Keberbakatan* (Jawa Tengah: Muhammadiyah University,2023)
- Dadi Ahmad Roswandi dkk, *Menguji komitmen penyuluhan KB jejak Perpustakaan* (Yogyakarta: Jejak Pustaka, 2021)
- Ira Miranti dkk. *Faktor dan Strategi Kunci Peningkatan Kinerja Guru* (Malang: Media Nusa Creative,2024)
- Juliansayah Noor, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia: Bank Swasta Nasional*, (Banten: La Tansa Mashiro Publisher,2022)
- Jumaria Sirait, *Komitmen Kepala Sekolah Dalam Pengelolaan Sekolah* (Jawa Tengah: Nasya Expanding Management)
- Luluk Tri Hrinie dkk, *Pemasaran Inovasi Pada Umkm* (Bandung: CV Intelektual Manifes Media,2024)
- Majdid. *Pengembangan Kinerja Guru Melalui Kompetensi, Komitmen dan Motivasi Kerja* (Yogyakarta: Anggota IKAPI,2016)
- Muhammad Ridlo Zarkasyi, *Entrepreneurship-Intrapreneurship Untuk kemandirian dan Kelestarian Bisnis* (Jawa Timur: Unida Gontor Press,2021)
- Saring, *Peningkatan Kinerja Guru melalui kekuatan kepemimpinan transformasional, Budaya organisasi, dan keseimbangan kehidupan kerja* (Malang: Media Nusa Creative,2022)
- Saripuddin Daulay, *Menggugat Kinerja Guru: Membangun Efikasi, Konsep Diri dan Motivasi* (Medan: Umsu Press,2024)
- Suarni Norawati dkk, *Determinan Komitmen dan Kinerja Karyawan Pada Badan Usaha Milik Daerah (BUMD)*, (Jawa Barat: Cv. Adanu Abimata,2022)
- Syahril, *Perilaku dan Budaya Organisasi* (Depok: PT Raja Grafindo Persada, 2023)
- Tarmizi dkk, *Ajar Kewirausahaan* (Bandar Lampung: UPMM Universitas Malahayati)