



## Pengaruh Komitmen dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Kreativitas Pada Sekolah Dasar Swasta Kabupaten Serang

**Wahyu Handayani**

Universitas Bina Bangsa, Kota Serang, Indonesia

Email: [wahyuhandayani131@gmail.com](mailto:wahyuhandayani131@gmail.com)

**Naufal Affandi**

Universitas Bina Bangsa, Kota Serang, Indonesia

Email: [naufal.affandi@binabangsa.ac.id](mailto:naufal.affandi@binabangsa.ac.id)

**Umalihatyati**

Universitas Bina Bangsa, Kota Serang, Indonesia

Email: [umalihatyati@binabangsa.ac.id](mailto:umalihatyati@binabangsa.ac.id)

### ARTICLE INFO

#### Article history:

Received : 14-09-2024

Revised : 01-12-2024

Accepted : 04-12-2024

Published : 07-12-2024

### ABSTRACT

*The purpose of this study is to find and analyze the influence of commitment and motivation on teacher performance through creativity in private elementary schools in Serang Regency. This type of research is quantitative descriptive using surveys. The number of samples in this study was 189 private elementary school teachers in Serang Regency, using the Proportional Random Sampling method. Data is processed using Smart PLS 3.2.9, the test results reveal that the commitment variable has a positive and significant effect on teacher performance. The commitment variable does not have a positive and significant effect on creativity. The motivation variable has a positive and significant effect on teacher performance. The motivation variable has a positive and significant effect on creativity. The creativity variable does not have a positive and significant effect on teacher performance. The creativity variable does not mediate the effect of commitment on teacher performance. The creativity variable does not mediate the influence of motivation on teacher performance.*

**Keywords:** Commitment; Motivation; Teacher Performance; Creativity

### How to cite:

Handayani, W., Affandi, N., Umalihatyati, U. (2024). Pengaruh Komitmen dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Kreativitas Pada Sekolah Dasar Swasta Kabupaten Serang. *Jurnal Inovasi Pendidikan dan Pembelajaran Sekolah Dasar (JIPPSD)*, 8(2), 491-504. DOI Artikel: <https://doi.org/10.24036/jippsd.v8i2.130814>

Corresponding E-mail: [wahyuhandayani131@gmail.com](mailto:wahyuhandayani131@gmail.com)

## 1. PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia terus menjadi fokus utama dalam upaya membangun sumber daya manusia yang kompetitif, berakhlak mulia, dan mampu menghadapi tantangan global. Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) 2005–2025 menjadikan pendidikan sebagai instrumen strategis untuk mencapai masyarakat yang bermoral dan sejahtera. Berbagai kebijakan telah diterapkan, seperti Standar Nasional Pendidikan (SNP), untuk mengevaluasi dan meningkatkan kualitas layanan pendidikan. Namun, permasalahan seperti kesenjangan mutu pendidikan

antar daerah, minimnya kreativitas pendidik, serta pengaruh rendahnya motivasi dan komitmen terhadap kinerja guru masih menjadi tantangan utama (Sumanti et al., 2024). Beberapa penelitian sebelumnya memberikan kontribusi signifikan terhadap pemahaman tantangan dalam pendidikan. Kebijakan "Merdeka Belajar Kampus Merdeka" (MBKM) dapat meningkatkan manajemen pendidikan strategis dengan memanfaatkan keterampilan teknologi informasi (Muflihini & Warsito, 2024).

Karimah & Tamin (2023) menjelaskan penerapan Total Quality Management (TQM) dalam pendidikan dasar berbasis Islam di sekolah Muhammadiyah, yang berhasil meningkatkan efektivitas pembelajaran. Namun, penelitian ini tidak secara spesifik membahas keterkaitan antara motivasi, komitmen, kreativitas, dan kinerja guru. Aditya (2024) juga menggunakan sentiment analysis untuk mengukur dampak Covid-19 terhadap pendidikan di Indonesia. Temuannya memberikan wawasan tentang tantangan yang dihadapi guru dalam menggunakan teknologi selama pandemi. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya dukungan terhadap guru untuk beradaptasi dengan tuntutan pembelajaran modern. Namun, penelitian tersebut belum menyentuh aspek pengaruh kreativitas dalam mengatasi tekanan kerja dan memperbaiki kinerja guru di era pasca-pandemi.

Kesenjangan penelitian yang terlihat mencakup kurangnya kajian komprehensif mengenai pengaruh motivasi dan komitmen guru terhadap kinerja mereka melalui kreativitas sebagai mediator. Sebagian besar penelitian cenderung fokus pada satu variabel tanpa menjelaskan interaksi di antara variabel-variabel tersebut. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menjawab kesenjangan tersebut dengan pendekatan yang lebih integratif dan analitis. Penelitian ini menawarkan kontribusi baru (novelty) dengan mengeksplorasi bagaimana kreativitas dapat berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara motivasi, komitmen, dan kinerja guru. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan implikasi praktis bagi pengelola pendidikan untuk merancang strategi peningkatan kinerja guru secara holistik.

Kota Serang, Cilegon, dan Pandeglang merupakan wilayah Pemerintah Kabupaten Serang yang merupakan salah satu kabupaten atau kota di Provinsi Banten. Luas wilayah Kabupaten Serang adalah 1.467 km<sup>2</sup>, dan menurut data Badan Pusat Statistik (BPS tahun 2023), terdapat total 742 sekolah dasar di kabupaten tersebut. Sekolah Menengah Pertama sebanyak 204 dan Sekolah Menengah Atas, SMK dan MA sebanyak 265, dari jumlah tersebut layanan yang dikelola oleh masyarakat pada tingkatan SD sebanyak 33 pada Tingkat SMP sebanyak 114, pada tingkat SMA/SMK sebanyak 57, semua layanan pendidikan tersebut berada pada pengawasan dan pembinaan Dinas Pendidikan Kabupaten Serang. Pada penelitian ini penulis mengambil objek dari guru sekolah dasar yang dikelola oleh Masyarakat (Yayasan), hasil pengamatan menunjukkan bahwa mutu pendidikan masih belum maksimal hal ini berkaitan erat dengan misalnya "peran guru dan kepala sekolah" yang masih terbatas baik pada jumlahnya maupun kompetensi guru dan pemenuhan standar nasional yang belum tercapai, lebih luas diuraikan capaian mutu pendidikan sekolah swasta yang belum maksimal diindikasikan karena komitmen guru yang lemah, motivasi guru yang rendah, serta kreativitas guru yang rendah sehingga

menyebabkan kinerja guru secara keseluruhan menjadi rendah, rendahnya kinerja guru ini menyebabkan rendahnya mutu pendidikan secara menyeluruh (Sari et al., 2024).

Seberapa baik guru mengerjakan tugasnya bergantung pada pengetahuan, kuantitas, dan kualitas hasil yang mereka hasilkan. Standar pembelajaran siswa dapat ditingkatkan dengan bantuan pendidik yang sangat efektif (Rustomo et al., 2024). Sejauh mana siswa belajar di sekolah sebagian besar bergantung pada seberapa baik guru mengerjakan tugasnya. Pendidik perlu lebih terlatih dan lebih mampu mengendalikan diri jika kita ingin menghasilkan pekerja yang kompeten. Seberapa baik seorang guru melaksanakan proses pembelajaran memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas hasil pendidikan (Bantilan et al., 2024). Seorang pendidik yang berprestasi tinggi harus memiliki pandangan positif terhadap tanggung jawabnya, yang mencakup sifat-sifat seperti disiplin, suka bekerja keras, komitmen untuk mempertahankan standar yang tinggi, rasa tanggung jawab, dan sebagainya (Oyekunle, 2024).

Berdasarkan data pokok pendidik tahun 2023 hasil pengamatan awal, didapat rasio siswa dan guru sebesar 22,23. Dilihat dari rasio guru sudah memenuhi jika seluruh pelajaran di kelas diampu oleh satu guru. Permasalahan di lapangan bukan terletak pada rasio tetapi terdapat beban kerja atau jam mengajar setiap guru. Survei awal yang telah dilakukan pada tahun 2023 masih ditemukan beberapa hal sebagai berikut: (1) Terdapat 76% guru swasta masih mengampu pelajaran lebih dari 45 jam pelajaran setiap pekan dengan sistem *full day school*. Dari data tersebut terlihat jelas beban mengajar guru sangat tinggi sehingga waktu yang digunakan untuk peningkatan kompetensi guru sangat kurang sehingga mengurangi kreativitas dan kinerja guru. (2) Diperoleh data atau informasi bahwa mutu layanan pendidikan pada satuan pendidikan sekolah dasar di kabupaten Serang masih rendah, rendahnya mutu layanan ini diduga oleh beberapa sebab diantaranya adalah peran guru yang belum optimal dalam memenuhi standar nasional, pemenuhan terhadap sikap perilaku guru yang belum optimal ini tercermin dari rendahnya tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas mengajar seperti menyusun rencana pembelajaran, melakukan evaluasi hasil pembelajaran, rendahnya semangat dan dedikasi terhadap tanggung jawabnya. Hal tersebut terbukti jika 55% guru belum membuat perencanaan dalam mengajar. Hal tersebut berpengaruh juga terhadap rendahnya dalam mengimplementasikan kurikulum merdeka yaitu merdeka belajar. (3) Masih terdapat lebih dari 60% guru swasta mempunyai rencana akan keluar dari sekolah jika ada kesempatan dan tidak berkomitmen untuk mengajar di sekolah swasta dalam jangka waktu lama hal ini dikarenakan waktu mengajar yang cukup panjang dengan beban mengajar yang tinggi dan honor yang belum maksimal sehingga mempengaruhi motivasi dan komitmen guru (Fitriyah, 2024).

Individu membentuk komitmen dalam hubungan mereka dengan organisasi atau sekolah swasta ketika mereka percaya pada nilai dan tujuan organisasi, siap untuk mengerahkan upaya terbaik mereka dalam membantu organisasi, dan ingin tetap menjadi bagian darinya (Mardiana & Syarif, 2018). Seorang karyawan yang berdedikasi adalah mereka yang telah menunjukkan kesetiaan mereka kepada perusahaan dengan bekerja keras untuk mencapai tujuannya, hidup sesuai dengan cita-citanya, terbuka

terhadap pengalaman baru, dan pada akhirnya ingin tetap menjadi bagian dari perusahaan (Purwanto & Soliha, 2017). Dengan demikian, komitmen organisasi merupakan komponen kunci dalam mencapai tujuan organisasi, baik dalam bisnis yang berorientasi laba maupun organisasi sosial nirlaba seperti sekolah. Memiliki pengabdian kepada organisasi sangatlah penting agar dapat terus bekerja dan menjalankan tugasnya dengan baik dan benar, karena komitmen menjadikan seseorang loyal terhadap organisasi (Izzati et al., 2024).

Untuk membangun komitmen, diperlukan keterlibatan, fleksibilitas, penghargaan berbasis kinerja, dan jaminan (Syahrir et al., 2024). Untuk lebih jelasnya, ketika seseorang mengatakan bahwa dirinya berdedikasi pada suatu perusahaan, itu berarti ia telah bersikap fleksibel dalam keterlibatannya, tetapi hal itu tidak boleh mengorbankan gaji yang diterimanya atas kontribusinya. Di sinilah seseorang akan berkomitmen setelah menerima jaminan atau janji dari kelompok. Masih banyak hal yang perlu dipikirkan, termasuk memastikan semua orang memiliki tujuan yang sama dan berkomunikasi dengan baik; kepercayaan kepada pekerja sangat penting; dan pembagian pendapatan untuk memberi mereka rasa memiliki juga sama pentingnya. Upaya peningkatan mutu layanan pendidikan bergantung pada sejumlah faktor, salah satunya adalah dedikasi guru (Arina et al., 2024).

Guru yang kreatif adalah mereka yang dapat memikirkan sejuta cara berbeda untuk memecahkan masalah, bahkan ketika dihadapkan dengan rintangan yang tampaknya tidak dapat diatasi. Kreativitas guru, menurut Momon Sudarman, merupakan prioritas utama pendidik dalam mengembangkan taktik pembelajaran baru yang dapat meningkatkan layanan pendidikan di setiap kelas. Karena mengharuskan guru untuk menerapkan apa yang telah mereka pelajari dalam konteks baru, kreativitas di kelas juga merupakan semacam transfer (Eriyanti et al., 2022). Akibatnya, agar pembelajaran berlangsung secara efektif, seorang guru harus memiliki tingkat kreativitas tinggi untuk membuat murid tetap terlibat dan bersemangat selama proses berlangsung. Menurut Boletini et al., (2024) kemampuan untuk memikirkan solusi baru terhadap masalah atau melihat hubungan yang sebelumnya tidak ada adalah apa yang kita maksud ketika berbicara tentang kreativitas. Guru diharapkan menyampaikan informasi dengan sebaik mungkin; oleh karena itu, mereka menuntut orisinalitas dan perspektif baru untuk merancang metode penyampaian konten instruksional (Listyawati & Isroah, 2017). Di sini, orisinalitas mengacu pada kapasitas guru untuk secara konsisten mengomunikasikan konten kursus menggunakan berbagai teknik, pendekatan, dan media.

Sementara menurut Fadloli & Soemantri, (2019) menyoroti bahwa komitmen organisasi guru sekolah dasar berdampak signifikan terhadap kreativitas mereka di Kecamatan Ketahun Kabupaten Bengkulu Utara, sedangkan Alkarni et al., (2022) menegaskan bahwa komitmen organisasi mempunyai dampak positif dan substansial terhadap efektivitas guru. Raharjo, (2021) menyatakan bahwa besarnya motivasi staf mempengaruhi tingkat inovasi staf dalam pekerjaannya, dan hal ini didukung oleh Samosir et al., (2023) menegaskan bahwa kedua variabel, motivasi guru dan daya cipta siswa, berhubungan secara signifikan. Sedangkan Tambingon, (2018) menegaskan bahwa tingkat motivasi intrinsik para

pendidik yang berkualifikasi memiliki peran dalam membentuk pengembangan profesional mereka dan kualitas pengajaran di kelas memberikan kredibilitas pada hasil penelitian selanjutnya yang menunjukkan besarnya pengaruh faktor insentif kerja terhadap efektivitas pendidik sekolah dasar di Kecamatan Kradenan, Kabupaten Blora. Sementara, menurut Aslindawati et al., (2017) menemukan bahwa kinerja guru PKWU di SMA Negeri dan Swasta di Kota Pekanbaru dipengaruhi oleh tingkat kreativitasnya, dan temuan ini diperkuat oleh Yenie et al., (2023) menurut hasil penelitian, guru sekolah dasar di Gugus Sei Miai Banjarmasin Utara memperoleh banyak manfaat dengan mendorong pemikiran kreatif siswanya di kelas.

## 2. METODE PENELITIAN

Penulis menggunakan strategi kuantitatif berdasarkan teknik deskriptif dalam penelitian ini. Metode ini digunakan untuk mencoba memperoleh kesimpulan umum dari data yang diolah dan dikumpulkan. Berdasarkan keadaan, situasi, atau faktor yang terjadi di masyarakat yang menjadi subjek penelitian, penelitian deskriptif ini berupaya menjelaskan atau menyempurnakannya.

### 2.1. Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini sebanyak 358 guru dari 31 sekolah dasar swasta di Kabupaten Serang, Provinsi Banten. Banyaknya sampel di SD se Kabupaten Serang sebagai tempat penelitian dihitung dengan menggunakan rumus Sugiyono, (2020), yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{358}{1 + 358 (0.05)^2}$$

$$n = 189$$

Oleh karena itu, paling tidak 189 guru harus dijadikan sampel dengan menggunakan metode Proportional Random Sampling untuk mengetahuinya. Adapun batasan dalam sampel ini antara lain: (1) Guru sekolah dasar swasta, (2) Domisili wilayah kabupaten Serang, (3) Masa kerja minimal 2 tahun, (4) Berjenis kelamin laki-laki atau perempuan, (5) Usia di bawah 55 tahun, (6) Pendidikan minimal SMA.

### 2.2. Teknik Pengumpulan Data

Semua responden yang terpilih sebagai sampel penelitian diminta untuk mengisi kuesioner yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian korelasi. Dengan menggunakan empat ukuran, penelitian korelasional kuantitatif ini meneliti dampak dedikasi dan antusiasme guru terhadap prestasi akademik siswa di sekolah dasar swasta di Kabupaten Serang.

### 2.3. Teknik Analisis Data

Tujuan dari metode analisis data adalah untuk memberikan jawaban atas pertanyaan atau mengevaluasi hipotesis. Pendekatan statistik ini menggunakan skala Likert. Berikut ini, seperti yang ditunjukkan dalam gambar 1 di bawah, akan memandu evaluasi jawaban setiap responden:

No.	Alternatif jawaban	Bobot (+)	Bobot (-)
1	Sangat setuju (SS)	5	1
2	Setuju (S)	4	2
3	Ragu-ragu(RR)	3	3
4	Tidak Setuju (TS)	2	4
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

**Gambar 1. Skala Likert**

Gambar 1 menunjukkan hasil dan bobot yang diberikan pada setiap item instrumen dalam survei. Responden akan merasa jauh lebih mudah menjawab pertanyaan kuesioner dengan bobot skor ini.

### 2.4. Metode Analisis Data

Komputer atau laptop yang menjalankan SmartPLS versi 3.2.9 digunakan dalam prosedur analisis. Salah satu alat analisis persamaan struktural berbasis varian yang dapat mengevaluasi model pengukuran dan struktural secara bersamaan adalah PLS, atau *Partial Least Square*. Model struktural studi ini menggabungkan satu variabel endogen, dua variabel eksogen, dan satu variabel intervening.

Pada program SmartPLS versi 3.2.9 karena menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling-Partial Least Square* (SEM-PLS). Penelitian ini menggunakan model hubungan reflektif antar variabel. Untuk menganalisis dan menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan pengaruh variabel, maka perlu dilakukan evaluasi model pengukuran reflektif yang disebut juga dengan uji outer model untuk mengetahui apakah setiap blok indikator pada setiap variabel mempunyai hubungan yang baik.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1. Hasil Penelitian

#### 3.1.1. Deskripsi Data Responden

Berikut adalah hasil dari 189 responden yang telah mengisi kuesioner yang dilakukan secara online melalui google form.

**Tabel 1. Statistik Deskripsi Sampel**

No.	Parameter	Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	57	30,16
		Perempuan	132	69,84
		<b>TOTAL</b>	<b>189</b>	<b>100</b>
2	Usia	< 30 Tahun	83	43,92
		30-40 Tahun	65	34,39
		> 40 Tahun	41	21,69
		<b>TOTAL</b>	<b>189</b>	<b>100</b>
3	Pendidikan Terakhir	SMA Sederajat	10	5,29
		Strata 1 (Sarjana)	162	85,71
		Strata 2 (Magister)	17	9
		S3 (Doktoral)	0	0
		<b>TOTAL</b>	<b>189</b>	<b>100</b>
4	Masa Kerja	< 2 Tahun	0	0,00
		2-5 Tahun	57	30,16
		6-10 Tahun	47	24,87
		> 11 Tahun	85	44,97
		<b>TOTAL</b>	<b>189</b>	<b>100</b>

Sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah perempuan, yaitu sebanyak 132 orang atau 69,84%, sementara responden laki-laki berjumlah 57 orang atau 30,16%. Berdasarkan usia, mayoritas responden berusia di bawah 30 tahun, yakni sebanyak 83 orang atau 43,92%. Kelompok usia 30-40 tahun berjumlah 65 orang (34,39%), sedangkan responden berusia di atas 40 tahun mencapai 41 orang atau 21,69%. Dari segi pendidikan terakhir, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan Strata 1 (S1) dengan persentase sebesar 85,71%. Responden yang memiliki gelar magister (S2) hanya sebesar 9%, sedangkan yang berpendidikan SMA atau sederajat mencapai 5,29%. Tidak ditemukan responden dengan gelar doktoral (S3). Berdasarkan masa kerja, kelompok responden dengan masa kerja lebih dari 11 tahun mendominasi, yaitu sebanyak 44,97%. Diikuti oleh kelompok dengan masa kerja 2-5 tahun (30,16%) dan 6-10 tahun (24,87%). Tidak terdapat responden dengan masa kerja kurang dari 2 tahun.

### 3.1.2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis perlu dilakukan untuk menganalisis signifikansi antar variabel-variabel yang diuji dan memvaliditas model. Penelitian ini menggunakan teknik *bootstrapping* untuk menguji hipotesis. Teknik *bootstrapping* yaitu teknik yang meningkatkan jumlah model, dengan menggandakan jumlah sampel yang dimiliki, sehingga menjadi lebih akurat karena dilakukannya pengambilan sampel berkali-kali (Achmad, 2021). Didalam analisis ini terdapat 2 menu yaitu: Pengujian Pengaruh Langsung pada menu ini akan terlihat seberapa kuat variabel independent dalam mempengaruhi variabel dependen, berikut adalah tabel dari *path coefficient*.

**Tabel 2. Nilai Pengaruh Langsung**

Pengaruh	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation	T Statistics	P Values	Tingkat Signifikansi
Komitmen -> Kinerja Guru	0,483	0,474	0,171	2,826	0,005	Signifikan
Komitmen -> Kreativitas	0,141	0,155	0,250	0,565	0,572	Tidak Signifikan
Motivasi -> Kinerja Guru	0,426	0,435	0,164	2,594	0,010	Signifikan
Motivasi -> Kreativitas	0,665	0,650	0,241	2,761	0,006	Signifikan
Kreativitas -> Kinerja Guru	0,048	0,049	0,042	1,141	0,254	Tidak Signifikan

Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t-statistic sebesar 2,826 ( $> 1,960$ ) dan p-value 0,005 ( $< 0,05$ ). Namun, pengaruh komitmen terhadap kreativitas tidak signifikan, terlihat dari nilai t-statistic sebesar 0,565 ( $< 1,960$ ) dan p-value 0,572 ( $> 0,05$ ). Motivasi juga menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai t-statistic sebesar 2,594 ( $> 1,960$ ) dan p-value 0,010 ( $< 0,05$ ). Selain itu, motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kreativitas, dengan t-statistic sebesar 2,761 ( $> 1,960$ ) dan p-value 0,006 ( $< 0,05$ ). Di sisi lain, kreativitas tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, terlihat dari nilai t-statistic sebesar 1,141 ( $< 1,960$ ) dan p-value 0,254 ( $> 0,05$ ).

Dari data analisis yang tertera ditabel 2, dapat dilihat pada pengaruh komitmen terhadap kinerja guru dengan nilai 2,826. Kemudian pengaruh komitmen terhadap kreativitas dengan nilai 0,565. Variabel kreativitas mempengaruhi kinerja guru dengan nilai 1,141. Kemudian pengaruh motivasi terhadap kinerja guru dengan nilai 2,594. Selanjutnya variabel motivasi mempengaruhi kreativitas dengan nilai 2,761. Nilai terkecil diperoleh dari variabel komitmen terhadap kreativitas dan nilai terbesar diperoleh dari variabel komitmen terhadap kinerja guru. Berdasarkan nilai di atas dapat disimpulkan bahwasannya semua model menghasilkan nilai *path coefficient* yang positif. Hal ini bisa diketahui karena nilai *path coefficient* yang tinggi akan memiliki pengaruh yang kuat antara variabel independent dengan variabel dependen. Untuk melihat apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak pada tabel tersebut, dapat dilihat dari p value dimana hasil yang diperoleh adalah (nilai t tabel 1,960) (Achmad, 2021).

### 3.1.3. Pengaruh komitmen terhadap kinerja guru

Dari hasil analisis diatas pada variabel komitmen terhadap kinerja guru mendapat nilai t statistic sebesar 2,826 dan p value 0,005, dari data ini dapat disimpulkan bahwasannya nilai t statistic 2,826  $> 1,960$  dan p value 0,005  $< 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

### 3.1.4. Pengaruh komitmen terhadap kreativitas

Dari hasil analisis diatas pada variabel komitmen terhadap kreativitas mendapat nilai t statistic sebesar 0,565 dan p value 0,572, dari data ini dapat disimpulkan bahwasannya nilai t statistic 0,565  $<$

1,960 dan p value 0,572 > 0,05 sehingga HO ditolak dan Ha ditolak, artinya variabel komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

### 3.1.5. Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru

Dari hasil analisis diatas pada variabel motivasi terhadap kinerja guru mendapat nilai t statistic sebesar 2,594 dan p value 0,010, dari data ini dapat disimpulkan bahwasannya nilai 2,594 > 1,960 dan p value 0,010 < 0,05 sehingga HO ditolak dan Ha diterima, artinya variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

### 3.1.6. Pengaruh motivasi terhadap kreativitas

Dari hasil analisis diatas pada variabel motivasi terhadap kreativitas mendapat nilai t statistic sebesar 2,761 dan p value 0,006, dari data ini dapat disimpulkan bahwasannya nilai 2,761 > 1,960 dan p value 0,006 < 0,05 sehingga HO ditolak dan Ha diterima, artinya variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kreativitas.

### 3.1.7. Pengaruh kreativitas terhadap kinerja guru

Dari hasil analisis diatas pada variabel kreativitas terhadap kinerja guru mendapat nilai t statistic sebesar 1,141 dan p value 0,254, dari data ini dapat disimpulkan bahwasannya nilai t statistic 1,141 < 1,960 dan p value 0,254 > 0,05 sehingga HO ditolak dan Ha ditolak, artinya variabel kreativitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.

### 3.1.8. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

Di dalam analisis ini lebih menjelaskan pengaruh tidak langsung atau menggunakan variabel intervening, berikut hasil analisis yang diperoleh.

**Tabel 3. Nilai pengaruh tidak langsung**

Pengaruh	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation	T Statistics	P Values	Tingkat Signifikansi
Komitmen -> Kinerja Guru -> Kreativitas	0,007	0,005	0,018	0,387	0,699	Tidak memediasi
Motivasi -> Kinerja Guru -> Kreativitas	0,032	0,034	0,032	0,995	0,320	Tidak memediasi

Dari hasil analisis pada tabel 3, dapat dilihat bahwa nilai komitmen terhadap kinerja guru melalui kreativitas mendapatkan nilai p value sebesar 0,699 dan t statistic sebesar 0,387. Artinya variabel kreativitas tidak memediasi pengaruh antara variabel komitmen terhadap kinerja guru. Sedangkan variabel motivasi terhadap kinerja guru melalui kreativitas mendapatkan nilai p value 0,320 dan t statistic 0,995. Artinya variabel kreativitas tidak memediasi pengaruh antara variabel motivasi terhadap kinerja guru. Untuk pengaruh tidak langsung melalui kreativitas, variabel kreativitas tidak memediasi hubungan antara komitmen dan kinerja guru, seperti yang ditunjukkan oleh nilai t-statistic sebesar 0,387 (< 1,960) dan p-value 0,699 (> 0,05). Begitu pula, kreativitas tidak memediasi hubungan antara motivasi dan kinerja guru, dengan nilai t-statistic sebesar 0,995 (< 1,960) dan p-value 0,320 (> 0,05).

## 3.2. PEMBAHASAN

### 3.2.1. Pengaruh komitmen terhadap kinerja guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sebagaimana nilai  $t$  statistik ( $2,826 > 1,960$ ) dan  $p$  value ( $0,005 < 0,05$ ). Hal ini mengindikasikan bahwa guru dengan tingkat komitmen yang tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Temuan ini mendukung penelitian Gusriani et al., (2022); Sa'adah & Zaman, (2024), yang menyatakan bahwa komitmen memotivasi guru untuk bekerja lebih optimal. Secara umum, hasil ini memperkuat teori bahwa komitmen adalah fondasi penting untuk mendorong pencapaian kinerja yang maksimal. Implikasinya adalah sekolah perlu mengembangkan program penguatan komitmen, seperti pelatihan profesional dan pemberian penghargaan untuk menjaga loyalitas guru.

H1: Bahwa komitmen berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru (diterima).

### 3.2.2. Pengaruh komitmen terhadap kreativitas

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kreativitas ( $t$  statistik  $0,565 < 1,960$ ;  $p$  value  $0,572 > 0,05$ ). Berbeda dengan temuan Fadloli & Soemantri, (2019); Hidalgo-Peñate et al., (2022), hasil ini mengindikasikan bahwa kreativitas guru lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya inovasi sekolah. Penelitian ini membatasi generalisasi bahwa komitmen selalu berbanding lurus dengan kreativitas, sehingga sekolah perlu fokus pada upaya yang secara spesifik merangsang kreativitas, seperti pelatihan berbasis inovasi atau kolaborasi antarguru.

H2: Bahwa komitmen tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kreativitas (ditolak).

### 3.2.3. Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru

Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dibuktikan oleh nilai  $t$  statistik ( $2,826 > 1,960$ ) dan  $p$  value ( $0,005 < 0,05$ ). Hal ini menunjukkan bahwa guru yang termotivasi lebih mungkin mencapai hasil kerja optimal. Hasil ini sejalan dengan Ardiana, (2017); Taryana et al., (2023), yang menyoroti pentingnya motivasi intrinsik dan ekstrinsik dalam meningkatkan kualitas kerja. Temuan ini merekomendasikan penyediaan insentif finansial dan penghargaan emosional untuk meningkatkan motivasi guru.

H3: Bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru (diterima).

### 3.2.4. Pengaruh motivasi terhadap kreativitas

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas ( $t$  statistik  $2,761 > 1,960$ ;  $p$  value  $0,006 < 0,05$ ). Penemuan ini mendukung studi Fischer et al., (2019); Laksono & Soleh, (2022), yang menegaskan bahwa motivasi merupakan faktor pendorong utama dalam menghasilkan ide-ide kreatif. Implikasinya adalah sekolah dapat mendorong kreativitas melalui program motivasi berbasis penghargaan inovasi atau kompetisi kreatif.

H4: Bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kreativitas (diterima).

### 3.2.5. Pengaruh kreativitas terhadap kinerja guru

Kreativitas ternyata tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sebagaimana nilai  $t$  statistik ( $1,141 < 1,960$ ) dan  $p$  value ( $0,254 > 0,05$ ). Hasil ini tidak mendukung penelitian Ratnasari & Adam, (2019); Widiartina et al., (2024), yang menyatakan bahwa kreativitas mempengaruhi kinerja. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh konteks penelitian, di mana kreativitas belum sepenuhnya terintegrasi dalam penilaian kinerja guru di Sekolah Dasar Swasta se-Kabupaten Serang. Implikasinya adalah perlunya reformasi sistem penilaian yang mengakomodasi kontribusi kreatif guru.

H5: Bahwa kreativitas tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja (ditolak).

### 3.2.6. Pengaruh komitmen terhadap kinerja guru melalui kreativitas

Penelitian ini menunjukkan bahwa kreativitas tidak memediasi hubungan antara komitmen dan kinerja guru ( $t$  statistik  $0,387 < 1,960$ ;  $p$  value  $0,699 > 0,05$ ). Berbeda dengan Widodo & Gunawan (2021), hasil ini menunjukkan bahwa komitmen langsung berpengaruh terhadap kinerja tanpa melalui kreativitas. Hal ini mengindikasikan bahwa kreativitas belum menjadi variabel penting dalam sistem kerja guru di sekolah dasar swasta. Rekomendasinya adalah memperkenalkan kebijakan yang lebih menekankan aspek kreativitas sebagai nilai tambah dalam kinerja guru.

H6: Kreativitas tidak memediasi komitmen terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Swasta se Kabupaten Serang (ditolak).

### 3.2.7. Pengaruh motivasi terhadap kinerja guru melalui kreativitas

Kreativitas juga tidak memediasi hubungan antara motivasi dan kinerja guru ( $t$  statistik  $0,995 < 1,960$ ;  $p$  value  $0,320 > 0,05$ ). Temuan ini bertentangan dengan Yuan et al., (2019), yang menekankan peran kreativitas sebagai penghubung motivasi terhadap kinerja. Kemungkinan besar, budaya kerja di sekolah dasar swasta belum cukup mendukung kreativitas untuk memaksimalkan dampaknya terhadap kinerja. Implikasi bagi pengelola sekolah adalah menciptakan lingkungan kerja yang merangsang inovasi dan memberikan ruang bagi guru untuk mengimplementasikan ide-ide kreatif mereka.

H7: Kreativitas tidak memediasi motivasi terhadap kinerja guru pada Sekolah Dasar Swasta se Kabupaten Serang (ditolak).

Penelitian ini hanya dilakukan di Sekolah Dasar Swasta se-Kabupaten Serang, sehingga generalisasi hasil ke wilayah lain atau jenjang pendidikan berbeda menjadi terbatas. Selain itu, metode kuantitatif yang digunakan tidak mendalami faktor-faktor kualitatif yang dapat memengaruhi hubungan antarvariabel. Penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan wilayah atau melibatkan jenjang pendidikan berbeda untuk mendapatkan hasil yang lebih representatif. Selain itu, disarankan menggunakan pendekatan mixed-method untuk memahami secara lebih mendalam pengaruh komitmen, motivasi, dan kreativitas terhadap kinerja guru. Integrasi faktor budaya kerja dan kebijakan organisasi juga dapat menjadi fokus penelitian mendatang.

#### 4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti bisa menyimpulkan bahwa variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Variabel komitmen tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas. Variabel kreativitas tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Variabel kreativitas tidak memediasi pengaruh komitmen terhadap kinerja guru. Variabel kreativitas tidak memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja guru.

#### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyadari bahwa artikel ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung dan tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan artikel ini. Secara khusus pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada Dr. Ir. Naufal Affandi, M.M. selaku pembimbing utama dan Dr. Umalihatayati, S.ST. Keb. SKM., M.Pd. selaku pembimbing kedua. Ibu dan kakak-kakak tercinta selaku keluarga yang selalu mendukung dan mendoakan sehingga penulis dapat menyelesaikan artikel ini. Bapak Muktiono, A.Md. selaku Pembina Yayasan Islam Ibadurrahman Ciruas yang selalu memberikan support sehingga penulis selalu termotivasi untuk menyelesaikan artikel ini. Segenap keluarga besar Yayasan Islam Ibadurrahman Ciruas yang selalu memberikan ruang dan waktu sehingga penulis bisa berkarya dengan menyelesaikan artikel ini. Kepada seluruh dosen dan staf administrasi, termasuk rekan-rekan mahasiswa, yang menaruh simpati dan saling membantu sehingga penulis dapat menyelesaikan artikel ini.

#### DAFTAR RUJUKAN

- Achmad, N. (2021). Teori & Praktek Statistik Milenial. *Jasmine: Sukoharjo*.
- Aditya, C. S. K. (2024). Sentiment analysis regarding the impact of Covid-19 on education in Indonesia with the naïve bayes classifier. *AIP Conference Proceedings*, 2927(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.1063/5.0194868>
- Alkarni, W., Sulaiman, S., & Ngadimun, N. (2022). The Influence of Principal Transformational Leadership, Work Ethic, through Organizational Commitment to the Performance of State Middle School Teachers in Hulu Sungai Tengah District. *International Journal of Social Science and Human Research*, 5(06), 2278–2284. <https://doi.org/DOI: 10.47191/ijsshr/v5-i6-50> Impact factor- 5.871
- Ardiana, T. E. (2017). Pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru akuntansi SMK di Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02). <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29040/jap.v17i02.11>
- Arina, Y., Yolanda, S., Revita, Y., Marsidin, S., & Rifma, R. (2024). The Effectiveness of the Implementation of Learning Supervision in Improving the Quality of Learning. *Edunesia: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 5(1), 14–26. <https://doi.org/https://doi.org/10.51276/edu.v5i1.613>
- Aslindawati, A., Caska, C., & Mahdum, M. (2017). Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Kreativitas Guru Terhadap Kinerja Guru Sd Se-Gugus I Unit Pelaksana Teknis Dinas (Uptd) Tampan Kota Pekanbaru. *Jurnal JUMPED (Jurnal Manajemen Pendidikan)*, 5(2), 180–188. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v4i01.3639>
- Bantilan, J. C., Sombilon, E. J. J., Regidor, A. R., Mondoyo, D. P., & Edig, M. M. N. (2024). Impact of transformational leadership and school environment on organizational commitment of teachers. *Journal of Social, Humanity, and Education*, 4(2), 99–116. <https://doi.org/https://doi.org/10.35912/jshe.v4i2.1584>

- Boletini, T. L., de Barros, K. R. L., & Diniz, I. C. V. C. (2024). The influence of dance on the creativity of elementary school students I-A literature review. *Seven Editora*, 608–619. <https://doi.org/https://doi.org/10.56238/sevened2024.009-040>
- Eriyanti, R. W., Cholily, Y. M., & Masduki, M. (2022). Meningkatkan kreativitas guru dalam inovasi pembelajaran berbasis hots untuk mengembangkan berpikir kritis dan kreatif siswa. *To Maega: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 5(3), 416–428. <https://doi.org/https://doi.org/10.35914/tomaega.v5i3.1176>
- Fadloli, F., & Soemantri, M. (2019). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kreativitas guru sd negeri sekecamatan ketahun. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 13(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.33369/mapen.v13i1.7254>
- Fischer, C., Malycha, C. P., & Schafmann, E. (2019). The influence of intrinsic motivation and synergistic extrinsic motivators on creativity and innovation. *Frontiers in Psychology*, 10, 137. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00137>
- Fitriyah, L. (2024). Strategies to Increase Teacher Commitment: A Study of The Influence of Emotional and Intellectual Intelligence with The Mediation of Job Satisfaction. *Didaktika: Jurnal Kependidikan*, 13(1), 625–642. <https://doi.org/https://doi.org/10.53555/kuey.v30i5.3088>
- Gusriani, D., Komardi, D., & Panjaitan, H. P. (2022). Leadership Style, Commitment, and Work Motivation on Job Satisfaction and Teacher Performance at the Vocational School of Multi Mekanik Masmur Pekanbaru. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(2), 130–142. <https://doi.org/https://doi.org/10.35145/jabt.v3i2.95>
- Hidalgo-Peñate, A., Nieves, J., & Padrón-Robaina, V. (2022). The influence of employees' knowledge, organisational commitment, and culture on the innovativeness of vocational educational. *Knowledge Management Research & Practice*, 20(5), 755–766. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/14778238.2020.1774431>
- Izzati, U. A., Lestari, G. D., & Adiarti, W. (2024). Job Satisfaction and Professional Commitment in Early Childhood Education Teachers. *Journal of Nonformal Education*, 10(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.15294/jone.v10i1.1574>
- Karimah, U., & Tamin, S. (2023). Total Quality Management (TQM) and Basic Education: Its Application to Islamic Education in Muhammadiyah Elementary Schools. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 20(2), 215–232. <https://doi.org/https://doi.org/10.14421/jpai.v20i2.8015>
- Laksono, W. B., & Soleh, M. (2022). Pengaruh Pelatihan Kewirausahaan, Religiusitas, Kreativitas Terhadap Minat Berwirausaha Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Indonesian Journal of Islamic Economics and Business*, 7(1), 1–22. <https://doi.org/https://doi.org/10.30631/ijoieb.v7i1.1080>
- Listyawati, R., & Isroah, I. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Guru, Lingkungan Kerja Guru, Dan Persepsi Guru Mengenai Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kreativitas Guru Akuntansi Dalam Pembelajaran. *Kajian Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 6(7). <https://doi.org/https://doi.org/10.54373/imeij.v5i1.790>
- Mardiana, R., & Syarif, D. (2018). Komitmen Organisasi, Definisi, Dipengaruhi, Mempengaruhi. *Nas Media Pustaka. Makasar*.
- Muflihini, M. H., & Warsito, C. (2024). Independent Learning Policy for Quality Strategic Educational Management Using IT Skills: A Case of Merdeka Campus (MBKM) Program in Indonesia. *Calitatea*, 25(198), 351–360. <https://doi.org/10.47750/QAS/25.198.37>
- Oyekunle, O. (2024). Influence of Motivation and Availability of Resources on Teachers' Job Satisfaction in Public Secondary Schools in Minna, Niger State. *Asian Journal of Multidisciplinary Research & Review*, 5(2), 25–58. <https://doi.org/https://doi.org/10.17613/jnt1-n606>
- Purwanto, B. H., & Soliha, E. (2017). Pengaruh karakteristik pekerjaan dan kompetensi terhadap kinerja melalui komitmen organisasional. *Jurnal Manajemen*, 21(2), 227–240. <https://doi.org/https://doi.org/10.24912/jm.v21i2.233>
- Raharjo, A. A. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Guru dan Tingkat Penerimaan Pembelajaran Daring terhadap Tingkat Kreativitas Kerja Guru melalui Tingkat Kegembiraan Kerja pada SMP Negeri dan Swasta di Sidoarjo. *Agora*, 9(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.37985/murhum.v5i2.860>

- Ratnasari, S., & Adam, G. (2019). The contribution of competence, motivation, and creativity towards teacher's performance through work satisfaction. *International Journal Of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*, 8(5), 145–149. <https://doi.org/10.35940/ijeat.E1021.0585C19>
- Rustomo, R., Makruf, I., Fahroni, R. L., & Giyoto, G. (2024). Teacher Commitment and Learning Quality: Encouraging Teaching Factory at Bekasi Islamic Private Vocational School. *Jurnal Kependidikan: Jurnal Hasil Penelitian Dan Kajian Kepustakaan Di Bidang Pendidikan, Pengajaran Dan Pembelajaran*, 10(3). <https://doi.org/https://doi.org/10.33394/jk.v10i3.12683>
- Sa'adah, L., & Zaman, T. (2024). Dampak Pemberian Tunjangan Tambahan Serta Komitmen Guru Terhadap Kinerja Guru di MI Al-Ittihad Kalianyar Jogoroto Jombang. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 3(3), 168–174. <https://doi.org/https://doi.org/10.58192/populer.v3i3.2442>
- Samosir, L. H., Sulasmi, E., & Prasetya, I. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Profesional Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kreativitas Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dasar, Menengah Dan Tinggi [JMP-DMT]*, 4(2), 119–128. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/jmp-dmt.v4i2.14705>
- Sari, I. M., Fitria, H., & Wahidy, A. (2024). The Influence of Principal's Leadership, Work Culture and Work Commitment on Teacher's Professionalism. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 9(1), 256–269. <https://doi.org/https://doi.org/10.31851/jmksp.v9i1.14472>
- Sugiyono, P. D. (2020). Metode Penelitian Kualitatif Untuk Penelitian Yang Bersifat: Eksploitatif, Enterpretif Dan Konstruktif. *Edited By Y. Suryandari. Bandung: ALFABETA.*
- Sumanti, S. T., Nunzairina, N., & Salminawati, S. (2024). The Evolution of Islamic Educational Institutions in North Sumatra Indonesia. *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam*, 7(1), 1–19. <https://doi.org/https://doi.org/10.31538/nzh.v7i1.4419>
- Syahrir, S., Pujiriyanto, P., Musdalifa, M., & Fitri, S. (2024). The implementation of merdeka curriculum to realize Indonesia golden generation: A systematic literature review. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 16(2), 1434–1450. <https://doi.org/https://doi.org/10.35445/alishlah.v16i2.4872>
- Tambingon, H. N. (2018). The influence of principal leadership style and teacher work motivation on the performance of certified teachers at SMA Negeri Kotamobagu, North Sulawesi, Indonesia. *Journal of Education and Learning (EduLearn)*, 12(3), 357–365. <https://doi.org/https://doi.org/10.11591/edulearn.v12i3.8248>
- Taryana, T., Riniati, W. O., Al Haddar, G., Sembiring, D., & Mutmainnah, M. (2023). The influence of teacher certification and teaching motivation on teacher performance. *Journal on Education*, 5(3), 6726–6735. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/joe.v5i3.1455>
- Widiartina, I., Suriansyah, A., & Aslamiah, A. (2024). Hubungan Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah, Kreativitas Guru dan Kepuasan Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Se-Kecamatan Tanjung Kabupaten Tabalong. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 7(1), 493–505. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/alignment.v7i1.9012>
- Widodo, W., & Gunawan, R. M. B. (2021). Effect of grit on the teaching creativity of Indonesian teachers: The mediating role of organizational commitment and knowledge management. *Cogent Education*, 8(1), 2006111. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/2331186X.2021.2006111>
- Yenie, S., Gadi, R., Priono, S., & Saputra, R. W. (2023). Pengaruh Kreativitas Guru Dan Media Pembelajaran Terhadap Kinerja Mengajar Guru Pada SD Gugus Sei Miai Di Kecamatan Banjarmasin Utara. *Administratus*, 7(2), 146–157. <https://doi.org/https://doi.org/10.56662/administratus.v7i3.206>
- Yuan, Y., Wu, M., Hu, M., & Lin, I. (2019). Teacher's encouragement on creativity, intrinsic motivation, and creativity: The mediating role of creative process engagement. *The Journal of Creative Behavior*, 53(3), 312–324. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/jocb.181>