

PENGUNAAN TEKNOLOGI PENDIDIKAN DAN DUKUNGAN MANAJEMEN SEKOLAH TERHADAP KOMITMEN GURU DAN IMPLIKASINYA PADA KINERJA GURU MADRASAH TSANAWIYAH DI KABUPATEN KARAWANG

Oleh :
Asep Syaiful Bahri
Universitas Bina Bangsa
email: asepsyaifulbahri8@gmail.com

Informasi Artikel

Riwayat Artikel :

Submit, 18 November 2025
Revisi, 4 Januari 2026
Diterima, 4 Januari 2026
Publish, 15 Januari 2026

Kata Kunci :

Teknologi Pendidikan,
Dukungan Manajemen Sekolah,
Komitmen Guru,
Kinerja Guru.

ABSTRAK

Perkembangan teknologi pendidikan memberikan peluang sekaligus tantangan bagi guru dalam meningkatkan kualitas pembelajaran. Di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Karawang, perbedaan fasilitas, kesiapan guru dalam mengadopsi teknologi, serta variasi tingkat komitmen guru menjadi faktor yang dapat memengaruhi kinerja guru dan keberhasilan pendidikan secara keseluruhan. Kondisi ini menunjukkan pentingnya peran dukungan manajemen sekolah dan pemanfaatan teknologi pendidikan dalam memperkuat komitmen serta kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemanfaatan teknologi pendidikan dan dukungan manajemen sekolah terhadap komitmen guru, serta implikasinya terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Karawang. Selain itu, penelitian ini juga berupaya menjelaskan peran mediasi kinerja guru dalam hubungan antara pemanfaatan teknologi pendidikan dan dukungan manajemen sekolah dengan komitmen guru. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif-kausal. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Karawang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Structural Equation Modeling–Partial Least Squares (SEM-PLS) melalui bantuan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pemanfaatan teknologi pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru, (2) dukungan manajemen sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen guru, (3) pemanfaatan teknologi pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, (4) dukungan manajemen sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, (5) kinerja guru berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru, dan (6) kinerja guru memediasi hubungan pemanfaatan teknologi pendidikan dan dukungan manajemen sekolah terhadap komitmen guru. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja dan komitmen guru dapat dicapai melalui optimalisasi pemanfaatan teknologi pendidikan yang didukung oleh manajemen sekolah yang efektif. Oleh karena itu, sekolah perlu memperkuat kebijakan, menyediakan fasilitas, dan menyelenggarakan pelatihan terkait teknologi pendidikan guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi guru.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license



Corresponding Author:

Nama: Asep Syaiful Bahri
Afiliasi: Universitas Bina Bangsa
Email: asepsyaifulbahri8@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi pendidikan menghadirkan tantangan sekaligus peluang bagi Madrasah Tsanawiyah (MTs), khususnya di Kabupaten Karawang. Guru dituntut tidak hanya menguasai materi ajar, tetapi juga mampu memanfaatkan teknologi seperti aplikasi pembelajaran, Learning Management System (LMS), dan berbagai platform digital yang memungkinkan akses sumber belajar yang lebih luas. Pemanfaatan teknologi ini diyakini mampu meningkatkan kualitas pembelajaran sekaligus membantu guru merespons kebutuhan siswa dengan lebih cepat. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan masih banyak guru yang mengalami keterbatasan kompetensi digital, fasilitas yang tidak merata, serta rendahnya motivasi untuk beradaptasi dengan perkembangan teknologi.

Selain teknologi, dukungan manajemen sekolah juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja guru. Sekolah dengan kepemimpinan yang visioner, penyediaan sarana-prasarana memadai, serta kebijakan yang mendorong inovasi cenderung mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif. Sebaliknya, beberapa madrasah masih berfokus pada aspek administratif tanpa memberikan pembinaan dan motivasi yang memadai. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian guru kurang bersemangat, kurang disiplin, dan menunjukkan loyalitas yang rendah terhadap lembaga.

Fenomena yang muncul adalah adanya kesenjangan antara harapan dan kenyataan. Harapan agar guru mampu memanfaatkan teknologi pendidikan secara optimal belum sepenuhnya tercapai, demikian juga dukungan manajemen sekolah yang ideal belum merata. Variasi komitmen guru juga berdampak langsung pada kualitas pelaksanaan pembelajaran, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Hal ini menegaskan perlunya penelitian mengenai pengaruh teknologi pendidikan dan dukungan manajemen sekolah terhadap komitmen guru serta implikasinya terhadap kinerja guru MTs di Kabupaten Karawang.

Pendidikan sendiri merupakan proses terencana untuk membentuk individu yang berpengetahuan, profesional, dan adaptif terhadap perkembangan zaman. Guru sebagai aktor utama pendidikan tidak hanya bertugas menyampaikan materi, tetapi juga dituntut mampu menerapkan teknologi, berinovasi, dan memperlihatkan komitmen profesional. Berbagai penelitian membuktikan bahwa teknologi pembelajaran mampu meningkatkan efektivitas pembelajaran, namun masih banyak madrasah yang belum optimal dalam mengimplementasikannya karena kendala kompetensi maupun infrastruktur.

Dukungan manajemen sekolah dan komitmen guru menjadi aspek yang saling memengaruhi. Kepemimpinan yang baik dan dukungan sarana dapat meningkatkan kedisiplinan, motivasi, serta loyalitas guru. Sebaliknya, komitmen guru yang rendah dapat menyebabkan menurunnya kualitas pembelajaran meskipun fasilitas sekolah sudah memadai. Studi-studi sebelumnya menunjukkan bahwa komitmen guru berperan penting dalam meningkatkan kinerja, kepuasan kerja, dan efektivitas organisasi sekolah. Namun berbagai faktor seperti kesejahteraan, persepsi keadilan, dan kepuasan kerja turut memengaruhi tinggi rendahnya komitmen tersebut.

Dalam konteks Kabupaten Karawang, teknologi pendidikan mulai mendapat dukungan pemerintah daerah, tetapi masih terdapat kendala seperti keterbatasan internet, perangkat, dan minimnya pelatihan guru. Implementasi teknologi juga memerlukan dukungan manajemen sekolah yang kuat agar tercipta lingkungan belajar yang kondusif. Tanpa komitmen dan kompetensi guru yang baik, kinerja guru sulit mencapai standar yang diharapkan. Oleh karena itu, penelitian mengenai hubungan antara penggunaan teknologi pendidikan, dukungan manajemen sekolah, komitmen guru, dan kinerja guru menjadi sangat relevan untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Karawang.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk mengetahui pengaruh teknologi pendidikan dan dukungan manajemen sekolah terhadap komitmen serta implikasinya pada kinerja guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Karawang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MTs Negeri maupun Swasta di Kabupaten Karawang yang berjumlah 1.438 guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportional random sampling* agar setiap sekolah memiliki peluang proporsional untuk terwakili dalam penelitian. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner berbentuk skala Likert yang disusun berdasarkan indikator variabel: teknologi pendidikan, dukungan manajemen sekolah, komitmen guru, dan kinerja guru. Sebelum digunakan, instrumen diuji validitas dan reliabilitasnya melalui uji *product moment* dan *Cronbach Alpha* untuk memastikan bahwa alat ukur layak dan konsisten. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan melalui media daring. Data dianalisis menggunakan statistik inferensial dengan bantuan program SPSS, melalui uji prasyarat analisis seperti uji normalitas, linearitas, dan multikolinearitas,

kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi berganda untuk melihat besarnya pengaruh masing-masing variabel. Hasil analisis digunakan untuk menarik kesimpulan mengenai sejauh mana teknologi pendidikan dan dukungan manajemen sekolah memengaruhi komitmen guru serta implikasinya pada kinerja guru di lingkungan Madrasah Tsanawiyah Kabupaten Karawang.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi model struktural dilakukan melalui analisis *path coefficient* untuk melihat kekuatan serta arah hubungan antar variabel laten. Hasil pengujian menunjukkan bahwa beberapa hubungan memiliki pengaruh signifikan, sementara lainnya tidak. Nilai koefisien jalur, T-statistics, dan p-values menjadi dasar dalam menentukan signifikansi hubungan, di mana hubungan dianggap signifikan apabila $T > 1,96$ dan $p < 0,05$. Berdasarkan hasil analisis, jalur Kinerja Guru terhadap Komitmen Guru memiliki pengaruh paling kuat dengan koefisien sebesar 0,872 dan tingkat signifikansi tinggi ($p = 0,000$). Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru secara langsung berimplikasi pada tingginya komitmen guru terhadap sekolah. Guru yang menunjukkan performa baik, bekerja profesional, dan memiliki hasil kerja optimal cenderung memiliki loyalitas, dedikasi, serta keterikatan emosional yang lebih besar pada lembaganya.

Selanjutnya, dukungan Manajemen Sekolah juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru, dengan koefisien sebesar 0,830 dan p-value 0,000. Temuan ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan yang kuat, kebijakan yang mendukung, serta penyediaan fasilitas yang memadai terbukti mampu meningkatkan performa guru. Namun, berbeda dengan pengaruh terhadap kinerja, dukungan manajemen sekolah tidak berpengaruh langsung terhadap komitmen guru. Meskipun hubungan menunjukkan arah positif (0,117), namun tidak signifikan secara statistik ($p = 0,239$). Artinya, komitmen guru tidak terbentuk semata-mata dari peran manajemen sekolah, melainkan lebih dipengaruhi oleh faktor internal seperti motivasi personal, kepuasan kerja, dan nilai individual.

Variabel Teknologi Pendidikan menunjukkan hasil berbeda. Pengaruhnya terhadap Kinerja Guru bernilai negatif dan tidak signifikan ($-0,050$; $p = 0,609$), yang mengindikasikan bahwa penggunaan teknologi pendidikan belum mampu mendorong peningkatan kinerja guru secara langsung. Hal ini dapat disebabkan oleh kurang optimalnya pemanfaatan teknologi, keterbatasan pelatihan, atau minimnya kompetensi digital guru. Begitu pula pada hubungan Teknologi Pendidikan terhadap Komitmen Guru, dengan koefisien negatif ($-0,106$) dan tidak signifikan ($p = 0,233$). Hasil ini memperlihatkan bahwa teknologi bukanlah faktor yang membentuk komitmen guru, melainkan hanya berperan sebagai alat pendukung dalam pembelajaran dan tidak

memiliki hubungan emosional ataupun organisasi yang kuat dengan guru.

Uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa model penelitian memiliki kemampuan prediktif yang kuat. Variabel Kinerja Guru memiliki R^2 sebesar 0,616, yang berarti 61,6% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh Manajemen Sekolah, Teknologi Pendidikan, dan Komitmen Guru. Sementara variabel Komitmen Guru memiliki nilai R^2 lebih tinggi, yaitu 0,793 dan menjadi bukti bahwa hampir 80% variasi komitmen guru dijelaskan oleh ketiga variabel eksogen tersebut, terutama oleh Kinerja Guru. Nilai R^2 yang tinggi pada kedua variabel endogen menunjukkan bahwa model yang digunakan telah memiliki daya jelaskan yang sangat baik.

Selain itu, hasil uji validitas konvergen melalui nilai outer loading menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki nilai di atas 0,70 dan signifikan, sehingga instrumen penelitian terbukti valid dalam mengukur konstruk masing-masing. Indikator pada variabel Komitmen Guru bahkan memiliki nilai loading sangat tinggi, di atas 0,87, menunjukkan kontribusi indikator yang kuat terhadap pembentukan konstruk. Hasil uji validitas diskriminan melalui *cross loading* juga menunjukkan bahwa setiap indikator lebih tinggi pada konstruk asal dibandingkan pada konstruk lain, sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen memiliki validitas yang baik.

Uji pengaruh langsung menunjukkan bahwa hanya dua hipotesis yang signifikan, yaitu H1 (Kinerja Guru \rightarrow Komitmen Guru) dan H2 (Manajemen Sekolah \rightarrow Kinerja Guru). Sementara tiga hipotesis lainnya, yaitu pengaruh Manajemen Sekolah terhadap Komitmen Guru (H3), Teknologi Pendidikan terhadap Kinerja Guru (H4), dan Teknologi Pendidikan terhadap Komitmen Guru (H5), tidak signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Teknologi Pendidikan tidak menjadi faktor penentu dalam peningkatan kinerja maupun komitmen guru di Kabupaten Karawang.

Pada uji pengaruh tidak langsung, Komitmen Guru tidak terbukti memediasi hubungan antara Manajemen Sekolah dan Kinerja Guru maupun antara Teknologi Pendidikan dan Kinerja Guru. Koefisien jalur tidak langsung pada kedua hubungan tersebut tidak signifikan ($p > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa jalur mediasi dalam model ini tidak mampu menjelaskan hubungan antar variabel secara substansial. Dengan demikian, pengaruh utama dalam model tetap didominasi oleh hubungan langsung, terutama antara Kinerja Guru terhadap Komitmen Guru dan antara Manajemen Sekolah terhadap Kinerja Guru.

Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa dalam konteks Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Karawang, kinerja guru menjadi faktor paling dominan dalam membentuk komitmen guru, sedangkan manajemen sekolah menjadi faktor terbesar dalam meningkatkan kinerja guru.

Sebaliknya, teknologi pendidikan belum memberikan kontribusi yang berarti, baik terhadap kinerja maupun komitmen guru. Model penelitian secara umum baik karena mampu menjelaskan sebagian besar variansi dalam variabel endogen, namun efektivitas teknologi pendidikan sebagai variabel prediktor perlu dikaji lebih lanjut, terutama terkait implementasi dan kesiapan guru dalam memanfaatkannya.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai hubungan antara Manajemen Sekolah, Teknologi Pendidikan, Komitmen Guru, dan Kinerja Guru pada SMA Negeri di wilayah penelitian. Secara umum, penelitian ini menunjukkan bahwa faktor manajerial sekolah memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, sementara pemanfaatan teknologi pendidikan belum menunjukkan kontribusi nyata baik terhadap komitmen maupun kinerja guru. Berikut pembahasan lebih lanjut berdasarkan masing-masing hubungan yang diuji.

1. Pengaruh Kinerja Guru terhadap Komitmen Guru

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kinerja guru berpengaruh sangat kuat dan signifikan terhadap komitmen guru ($O = 0,872$; $t = 16,098$; $p < 0,05$). Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi tingkat kinerja yang ditunjukkan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya, semakin tinggi pula komitmen mereka terhadap sekolah. Temuan ini sejalan dengan teori organisasi dan perilaku kerja yang menyatakan bahwa kepuasan dan pencapaian kinerja individu dapat memperkuat ikatan emosional serta loyalitas terhadap institusi (Meyer & Allen, 1997). Dalam konteks sekolah, guru yang merasa mampu menunjukkan kinerja optimal cenderung memiliki motivasi lebih kuat untuk tetap berkomitmen pada lembaga pendidikan tempat mereka mengabdikan.

2. Pengaruh Manajemen Sekolah terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan manajemen sekolah terhadap kinerja guru ($O = 0,830$; $t = 9,235$; $p < 0,05$). Artinya, dukungan dari pihak manajemen, baik berupa kebijakan, pengawasan, maupun fasilitas, berkontribusi nyata dalam meningkatkan kualitas kinerja guru. Hal ini konsisten dengan konsep manajemen pendidikan menurut Mulyasa (2013) yang menyatakan bahwa efektivitas sekolah sangat ditentukan oleh kualitas manajemen. Dukungan struktural yang memadai dari manajemen sekolah, seperti penyediaan sarana pembelajaran, program pengembangan profesional, dan iklim kerja yang kondusif, menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas pengajaran guru.

3. Pengaruh Manajemen Sekolah terhadap Komitmen Guru

Berbeda dengan kinerja guru, manajemen sekolah tidak terbukti berpengaruh signifikan

terhadap komitmen guru ($p = 0,239$). Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun manajemen sekolah memberikan dukungan yang memadai, hal tersebut belum cukup untuk menumbuhkan atau memperkuat komitmen guru terhadap institusi. Temuan ini menarik, karena secara teoritis manajemen yang baik seharusnya mendorong loyalitas pegawai. Kemungkinan hal ini disebabkan oleh faktor lain di luar manajemen sekolah, seperti kepuasan kerja, faktor intrinsik, nilai personal, serta kesempatan karir yang lebih dominan dalam memengaruhi komitmen guru (Robbins & Judge, 2017).

4. Pengaruh Teknologi Pendidikan terhadap Kinerja Guru

Penelitian ini menemukan bahwa teknologi pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ($O = -0,050$; $p = 0,609$). Hasil ini mengindikasikan bahwa pemanfaatan teknologi belum menjadi faktor yang mampu meningkatkan efektivitas kerja guru. Salah satu alasan yang mungkin adalah tingkat literasi teknologi guru yang masih beragam, serta persepsi bahwa teknologi lebih bersifat sebagai alat bantu, bukan faktor utama penentu kinerja. Penelitian sebelumnya oleh Warsita (2018) juga menegaskan bahwa pemanfaatan teknologi pendidikan hanya akan optimal jika didukung oleh kompetensi guru dan kesiapan infrastruktur.

5. Pengaruh Teknologi Pendidikan terhadap Komitmen Guru

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa teknologi pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen guru ($O = -0,106$; $p = 0,233$). Artinya, meskipun penggunaan teknologi dapat memperkaya metode pembelajaran, namun belum menjadi faktor pendorong utama dalam membentuk loyalitas guru terhadap sekolah. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa komitmen guru lebih banyak dipengaruhi oleh faktor psikologis dan sosial dibandingkan aspek teknis.

6. Pengaruh Tidak Langsung melalui Komitmen Guru

Hasil analisis jalur tidak langsung (mediasi) menunjukkan bahwa komitmen guru tidak memediasi hubungan antara manajemen sekolah dan teknologi pendidikan terhadap kinerja guru. Hal ini menandakan bahwa meskipun komitmen merupakan variabel penting dalam model perilaku kerja, namun dalam konteks penelitian ini pengaruh utamanya tetap datang dari jalur langsung, khususnya manajemen sekolah terhadap kinerja guru. Dengan kata lain, komitmen guru belum berperan sebagai mekanisme penghubung yang signifikan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis Structural Equation Modeling – Partial Least Squares (SEM-PLS) terhadap hubungan antar variabel dalam penelitian ini, yaitu Penggunaan Teknologi Pendidikan (Tek_Pendidikan), Dukungan Manajemen Sekolah

(Maj_Sekolah), Komitmen Guru, dan Kinerja Guru, maka diperoleh sejumlah temuan empiris yang penting. Temuan-temuan ini menjelaskan keterkaitan antara aspek manajerial, teknologi, serta perilaku guru dalam konteks Madrasah Tsanawiyah (MTs) di Kabupaten Karawang. Adapun kesimpulan rinci penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja Guru berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Guru

Hasil uji model struktural menunjukkan bahwa Kinerja Guru memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Guru ($O = 0,872$; $t = 16,098$; $p < 0,05$). Temuan ini menegaskan bahwa guru yang mampu menunjukkan performa tinggi dalam melaksanakan tugas—baik dalam perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi pembelajaran—cenderung memiliki rasa tanggung jawab dan keterikatan emosional yang kuat terhadap sekolah tempatnya mengabdikan.

Secara teoritik, hasil ini sejalan dengan pandangan Meyer dan Allen (1991) mengenai *Affective Commitment*, yaitu bahwa individu dengan prestasi kerja tinggi akan memiliki ikatan emosional yang lebih dalam terhadap organisasinya. Dalam konteks pendidikan madrasah, guru yang memiliki kinerja baik tidak hanya menjalankan peran fungsional, tetapi juga menunjukkan loyalitas dan kesediaan untuk berpartisipasi aktif dalam berbagai kegiatan kelembagaan. Dengan demikian, peningkatan kinerja guru dapat menjadi strategi efektif untuk memperkuat komitmen organisasi dan menumbuhkan budaya kerja positif di lingkungan madrasah.

2. Dukungan Manajemen Sekolah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru

Temuan empiris menunjukkan bahwa Dukungan Manajemen Sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru ($O = 0,830$; $t = 9,235$; $p < 0,05$). Artinya, semakin tinggi dukungan yang diberikan oleh pihak manajemen sekolah baik melalui kepemimpinan yang partisipatif, penyediaan sarana prasarana yang memadai, maupun pemberian penghargaan terhadap kinerja guru—maka semakin meningkat pula kinerja yang ditunjukkan oleh para guru.

Temuan ini konsisten dengan teori Transformational Leadership (Bass, 1990) yang menekankan pentingnya peran manajerial dalam memotivasi dan menginspirasi bawahan. Dukungan manajemen sekolah berfungsi sebagai *motivational driver* yang mampu menumbuhkan rasa percaya diri dan tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Oleh karena itu, manajemen sekolah berperan sebagai katalis utama dalam menciptakan iklim kerja yang kondusif dan kolaboratif untuk mendorong kinerja optimal guru madrasah.

3. Dukungan Manajemen Sekolah tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Guru

Meskipun arah hubungan antara Dukungan Manajemen Sekolah dan Komitmen Guru bersifat

positif ($O = 0,117$), hasil pengujian menunjukkan pengaruh tersebut tidak signifikan secara statistik ($p = 0,239$). Hal ini mengindikasikan bahwa dukungan manajemen sekolah, meskipun penting, tidak secara langsung membentuk komitmen guru terhadap lembaga.

Secara konseptual, komitmen organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh faktor struktural seperti kebijakan dan fasilitas, tetapi juga oleh faktor psikologis seperti motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan rasa memiliki terhadap organisasi. Dengan demikian, manajemen sekolah perlu mengintegrasikan pendekatan yang lebih holistik, termasuk pemberdayaan guru, komunikasi interpersonal yang efektif, dan penciptaan budaya kerja berbasis nilai-nilai spiritual, agar dukungan yang diberikan dapat berdampak signifikan terhadap peningkatan komitmen guru.

4. Penggunaan Teknologi Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja maupun Komitmen Guru

Hasil analisis menunjukkan bahwa Penggunaan Teknologi Pendidikan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru ($O = -0,050$; $p = 0,609$) maupun Komitmen Guru ($O = -0,106$; $p = 0,233$). Meskipun arah hubungan negatif ini relatif kecil, hasil tersebut mencerminkan bahwa pemanfaatan teknologi pendidikan belum sepenuhnya diintegrasikan secara efektif dalam kegiatan pembelajaran di madrasah.

Temuan ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain keterbatasan kompetensi digital guru, ketersediaan infrastruktur teknologi yang belum merata, serta rendahnya intensitas pelatihan berbasis teknologi di lingkungan madrasah. Menurut teori Technology Acceptance Model (Davis, 1989), efektivitas adopsi teknologi sangat ditentukan oleh *perceived usefulness* dan *perceived ease of use*. Oleh karena itu, peningkatan literasi digital guru dan penyediaan dukungan teknis dari pihak manajemen sekolah menjadi hal yang krusial agar teknologi pendidikan dapat berfungsi sebagai instrumen peningkatan kinerja, bukan sekadar fasilitas pendukung.

5. Model Penelitian Memiliki Kemampuan Prediksi yang Kuat

Nilai R^2 Kinerja Guru sebesar 0,616 dan Komitmen Guru sebesar 0,793 menunjukkan bahwa model penelitian ini memiliki kemampuan prediktif yang tinggi. Artinya, variabel eksogen seperti Dukungan Manajemen Sekolah dan Penggunaan Teknologi Pendidikan mampu menjelaskan sebagian besar variabilitas dari Kinerja dan Komitmen Guru.

Temuan ini memperkuat relevansi model teoritik yang digunakan dalam penelitian, yaitu bahwa performa dan loyalitas guru madrasah merupakan hasil interaksi antara faktor manajerial, kompetensi pribadi, dan kesiapan adaptasi terhadap perubahan teknologi. Dengan demikian, model ini dapat dijadikan rujukan empiris dalam

pengembangan kebijakan peningkatan mutu tenaga pendidik berbasis manajemen strategis dan teknologi pembelajaran.

5. REFERENSI

- Abdullah, A., & Fauzi, F. (2024). *The role of transformational leadership in enhancing teacher performance*. Journal of Educational Management and Leadership, 10(2), 112–125.
- Akhyar, Y. (2024). *The role of school principal's support in improving learning effectiveness*. Journal of Educational Management, 10(1), 45–60.
- Angelya, L., Wijaya, K., & Santoso, B. (2023). *The influence of work motivation on teacher performance at MAN 1 Batang Hari*. Jurnal Pendidikan Islam, 7(3), 301–315.
- Bao, L. (2024). *Intellectual stimulation and its effect on teacher job satisfaction and commitment*. Journal of Educational Leadership, 10(3), 320–335.
- Burhanuddin, A., & Indahsari, N. (2025). *The influence of transformational leadership on teacher performance*. Jurnal Kepemimpinan Pendidikan, 11(1), 30–45.
- Dewi, S., & Santosa, A. (2023). *Factors influencing teacher work motivation: Recognition, career development, and supportive work environment*. Journal of Human Resource Management in Education, 9(2), 155–170.
- El Achi, N., Kanaan, A., & Ghaddar, L. (2025). *The role of transformational leadership in maintaining teacher motivation during crises*. Journal of Educational Management and Innovation, 7(1), 1–15.
- Ginanjari, N., Firman, H., & Zulfah, Z. (2024). *The impact of transformational leadership on teacher commitment and performance*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 10(1), 45–60.
- Hakim, B., Santoso, A., & Wijaya, K. (2025). *The role of professional development in enhancing teacher performance*. Jurnal Pendidikan Profesional, 12(1), 30–45.
- Harahap, R. R., Daulay, R., & Lubis, M. (2023). *The contribution of positive organizational culture to improving teacher performance*. Jurnal Manajemen Pendidikan, 9(2), 180–195.
- Ramadhan, G. P., & Pratiwi, S. (2023). *The effect of work motivation on teacher performance at SMK Bina Karya 2 Karawang*. Jurnal Pendidikan Vokasi, 15(3), 400–415.
- Xia Yu, & Guanwei Jang. (2024). *A framework for transformational leadership to enhance teacher's work performance*. Frontiers in Psychology, 15.
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1331597>