



Pengaruh Pendidikan Dan Kreativitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru (Studi Pada Guru SMP Negeri 6 Bangkalan)

Nur Amir Zamroni¹ Nugroho Mardi W.² Chamariyah³

^{1),2),3)} Universitas Wijaya Putra Surabaya

Email: zamroniamir855@gmail.com¹ nugrohomardi@uwp.ac.id² chamariyahs@yahoo.com³

Abstract This type of research uses explanatory research, the research approach uses a quantitative approach. The research sample was 45 teachers. The purposes of this study are 1) To test and analyze whether education has a direct effect on teacher performance at SMP Negeri 6 Bangkalan. 2) To test and analyze whether education has a direct effect on teacher motivation at SMP Negeri 6 Bangkalan. 2) To test and analyze whether work creativity has a direct effect on teacher performance at SMP Negeri 6 Bangkalan. 3) To test and analyze whether motivation has a direct effect on teacher performance. The results showed that: 1) Education had a significant positive effect on teacher performance at SMP Negeri 6 Bangkalan with an original sample value of 0.151. 2) Work creativity has a significant positive effect on teacher performance at SMP Negeri 6 Bangkalan with an original sample value of 0.084. 3) Motivation has a significant positive effect on teacher performance at SMP Negeri 6 Bangkalan with an original sample value of 0.736.

Keywords: Education, Work Creativity, and Teacher Achievement

PENDAHULUAN

Pendidikan Nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. Pendidikan diakui sebagai solusi alternatif dalam mengembangkan potensi dan *skill* anak didik agar menjadi generasi siap pakai dan mampu menghadapi segala tantangan yang menyangkut perubahan sosial dalam kehidupan masyarakat, karena pendidikan pada prinsipnya adalah bimbingan atau pimpinan secara sadar oleh si pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani si terdidik menuju terbentuknya kepribadian yang utama. Marimba (2014:87).

Upaya yang segera dilakukan untuk memenuhi tuntutan dalam pendidikan adalah pembaruan pendidikan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan. Oleh sebab itu, semua *stakeholder* yang ada dalam pendidikan harus bekerja sama dengan baik. Kepala sekolah sebagai pimpinan dapat menggunakan teknik tertentu agar tujuan yang ditetapkan dapat diwujudkan secara efektif. Teknik ini akan tercermin dalam perilaku kepemimpinan yang dilakukan pada waktu mengarahkan dan mempengaruhi orang-orang yang dipimpinya. (Mantja, 2015:6). Perilaku pimpinan dapat dilihat dengan kemampuan yang dimiliki dalam mengarahkan/menggerakkan perilaku anggotanya dengan pemberian motivasi agar mempengaruhi anggota/pegawai untuk bersama-sama mencapai prestasi kerja yang menjadi tujuan yang hendak dicapai organisasi.

Proses pembelajaran merupakan proses interaksi antar peserta didik, pendidik, dan sumber belajar. Di dalam proses pembelajaran, peserta didik adalah subjek dan objek kegiatan pembelajaran. Inti proses pembelajaran adalah mencapai tujuan pembelajaran yang mengarah

Received Maret 31, 2024; Accepted April 02, 2024; Published April 30, 2024

* Nur Amir Zamroni, zamroniamir855@gmail.com

pada perubahan kearah positif. Sebagaimana yang dikemukakan King, (2016) bahwa seorang individu dikatakan belajar apabila terjadi perubahan baik berupa kemampuan, keterampilan, nilai, dan tingkah laku yang baru secara sistematis, relatif permanen, dan keseluruhan sebagai akibat atau hasil pengalamannya sendiri dalam interaksi dengan lingkungannya.

Menurut Dharma dan Akib (2014), Kreativitas guru merupakan esensi yang mencirikan eksistensi dan perkembangan organisasi, karena Kreativitas dapat terlihat melalui produk, usaha, mode atau model baru yang dihasilkan oleh individu dan kelompok dalam organisasi. Dan Kreativitas juga merupakan ramuan utama dalam layanan pelanggan, pengembangan produk dan strategi baru. Menurut Rachmawati (2010:14), Kreativitas guru merupakan suatu proses mental individu yang melahirkan gagasan, proses, metode ataupun produk baru yang efektif yang bersifat imajinatif, estetis, fleksibel, integrasi, suksesi, diskontinuitas, dan diferensiasi yang berdaya guna dalam berbagai bidang untuk pemecahan suatu masalah.

Berhasil atau tidaknya suatu organisasi sekolah dalam mencapai tujuannya bergantung oleh keberhasilan sumber daya manusia di yang dimiliki organisasi sekolah dalam menjalankan tugas mereka. Khususnya di SMP Negeri 6 Bangkalan dalam penelitian ini keberhasilan sekolah ditentukan oleh prestasi kerja yang dihasilkan para guru sebagai asset utama yang dimiliki. Berdasarkan data dari SMP Negeri 6 Bangkalan tentang jumlah siswa SMP Negeri 6 tersebut dari tahun pelajaran 2021/2022 sebanyak 452 siswa dan tahun pelajaran 2022/2023 sebanyak 449 siswa untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 1
Daftar Keadaan Siswa SMP Negeri 6 Bangkalan
Tahun Pelajaran 2021/2022 s.d 2022/2023

Tahun Ajaran 2021/2022			
Kelas	LK	PR	Jumlah
VII	86	65	151
VIII	78	60	148
IX	63	90	153
Tahun Ajaran 2022/2023			
Kelas	LK	PR	Jumlah
VII	63	86	149
VIII	77	73	150
IX	69	81	150

Sumber: Bagian TU SMPN 6 Bangkalan, 2023

Berdasarkan tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa Tahun Ajaran 2021/2022 jumlah siswa SMP Negeri 6 Bangkalan berjumlah 452 siswa dengan rincian: Kelas VII sebanyak 151 siswa, kelas VIII sebanyak 148 siswa, dan kelas IX sebanyak 153 siswa. Selanjutnya untuk Tahun Ajaran 2022/2023 jumlah siswa SMP Negeri 6 Bangkalan berjumlah 449 orang dengan rincian: Kelas VII sebanyak 149 siswa, kelas VIII sebanyak 150 siswa, dan kelas IX sebanyak 150 siswa.

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa dari tahun 2021 terjadi penurunan jumlah siswa. Menurunnya jumlah siswa ini menjadi tantangan bagi para guru agar mampu mengelola peserta didik dengan baik melalui peningkatan prestasi kerja, kreativitas dan motivasi.

Prestasi kerja guru di setiap sekolah perlu menjadi pelopor dalam mencapai tujuan sekolah yang menempatkan guru sebagai anggota organisasi dan bukan sekedar sebagai sumberdaya manusia. Dalam hal ini, maka kepala sekolah kedepannya perlu mengembangkan kemampuan dalam mengidentifikasi kebutuhan akan tenaga kerja, baik dari internal maupun dari eksternal organisasi, serta merumuskan tindakan-tindakan strategik yang sesuai untuk menjamin ketersediaan guru yang produktif dan berkompeten. Prestasi kerja guru menjadi sangat penting karena penurunan prestasi kerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi sekolah dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu organisasi. Sehingga dalam hal ini seorang pimpinan memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha meningkatkan prestasi kerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan prestasi kerjanya untuk mencapai tujuan organisasi

Untuk menghadapi tantangan global dibidang pendidikan, maka salah satu upaya yaitu membangun sumber daya manusia/guru yang profesional mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan dan perkembangan di bidang pendidikan yang terus berkembang saat ini. Siagian (2017:198) menyatakan, bahwa tuntutan yang terasa kuat untuk pengembangan sumber daya manusia pada dasarnya timbul karena empat alasan utama yaitu pengetahuan, kompetensi dan ketrampilan yang dimiliki seorang guru. Agar guru tetap mampu bersaing, semua guru mutlak memahami perubahan yang terjadi dan melakukan penyesuaian yang diperlukan. Seperti misalnya: pola kerja, cara berpikir, cara bertindak dan dalam hal kemampuan.

Pembangunan di bidang pendidikan sampai saat ini masih menjadi prioritas utama dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan menjadi barometer kemajuan suatu bangsa, oleh karenanya kebijakan pemerintah dalam pendidikan mengacu kepada suatu upaya strategi pencapaian tujuan pendidikan nasional. Penyelenggaraan pendidikan menuntun kepada suatu sistem kerja yang tidak parsial, karena penyelenggaraan

pendidikan terjadi karena adanya jaringan kerja sama dari berbagai komponen yang ada di dalam lembaga pendidikan (sekolah) ataupun lembaga lain.

Salah satu komponen yang sangat menentukan berhasil atau tidaknya penyelenggaraan pendidikan adalah guru. Guru sebagai ujung tombak pendidikan yang langsung berada di garis depan berhadapan dengan siswa yang dituntut harus memiliki kompetensi yang memadai. Melalui guru penanaman nilai-nilai dan pembelajaran berbagai ilmu pengetahuan, pengalaman dan keterampilan yang relevan dengan perkembangan zaman dan masa depan pendidikan dapat berlangsung. Selain guru harus memiliki kompetensi yang handal, pihak sekolah juga turut serta dalam memberikan kontribusi prestasi kerja guru.

Tingkat pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, yang mana tenaga kerja akan mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan-tujuan umum. Contoh yaitu keselarasan antara para guru sebagai pengajar terhadap para peserta didiknya harus tetap terjaga keseimbangannya dalam hal melayani dengan yang dilayani, tingkat kemampuan yang melayani dengan tingkat pengetahuan dan pemahaman orang yang dilayani, dimana didukung pula oleh sarana dan prasarana yang menunjang hal tersebut untuk terwujud.

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan sangat pesat, membutuhkan perubahan dari seluruh sumber daya manusia dan harus benar-benar diikuti dengan kualitas sumber daya manusia yang handal dan profesional agar mampu mengikuti dan mengiringi perkembangan zaman. Perusahaan dalam menjalankan roda kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terkait dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting/utama yang digunakan untuk menggerakkan kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor lainnya seperti modal. Karena pengelolaan SDM sendiri untuk mendapatkan karyawan-karyawan yang handal dan mampu melaksanakan tugasnya secara benar dan tanggung jawab yang dapat meningkatkan efektifitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan.

Keberhasilan tenaga pendidikan dan tenaga administratif dalam melaksanakan tanggung jawabnya tidak akan lepas dari berbagai faktor, salah satunya adalah kreativitas guru di sekolah. Mengajar dengan sukses itu mengusahakan agar isi mata pelajaran bermakna bagi kehidupan anak dan dapat membentuk pribadinya, ini dapat tercapai bila dalam mengajar itu diutamakan pemahaman, wawasan, inisiatif dan kerjasama dengan mengembangkan Kreativitas. Dalam rangka mewujudkan hasil belajar yang tahan lama tersebut maka guru

sebagai seorang pendidik diharapkan memiliki Kreativitas dalam mengelola kelas, menyampaikan materi, penggunaan metode dan media yang sesuai dengan materi ajar, sehingga siswa benar-benar dapat memahami materi yang diberikan tidak hanya untuk dihafalkan saja tetapi untuk dipahami agar hasil belajar yang diperoleh dapat diingat selamanya, sehingga siswa termotivasi untuk belajar lebih giat lagi agar potensi yang dimiliki siswa dapat berkembang akhirnya mutu pendidikan pun ikut meningkat.

Menurut Hasibuan, (2016), prestasi kerja seseorang ditunjukkan dengan keseriusannya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, keseriusan dan waktu. Sedangkan menurut Dessler, (2016), prestasi kerja dibentuk oleh pengharapan dimana setiap orang dalam suatu organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan yang diharapkan darinya. Bila seseorang bekerja dalam suatu organisasi, orang-orang lain bergantung padanya untuk melakukan hal-hal tertentu. Ketergantungan ini terungkap baik secara formal maupun secara informal sebagai suatu pengharapan.

Prestasi kerja guru merupakan hasil atau prestasi kerja yang telah dicapai/dihasilkan oleh guru yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar yang ditentukan oleh pihak perusahaan. Prestasi kerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Robbins, (2015), sekolah yang baik adalah sekolah yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan faktor prestasi kerja guru. Prestasi kerja guru akan membawa kemajuan bagi sekolah untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan prestasi kerja guru merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Prabowo, (2016:53), Prestasi lebih merupakan tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang untuk mengetahui sejauh mana seseorang mencapai prestasi yang diukur atau dinilai. Mangkunegara, (2016:67), mendefinisikan prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Jadi dari apa yang telah diuraikan tersebut prestasi juga merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang setelah melakukan suatu kegiatan. Tanpa adanya suatu prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Semakin banyak guru yang prestasi kerjanya tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan meningkat dan sekolah dapat bertahan. Penilaian prestasi kerja ini dapat dilihat dari tingkat

kecakapan, kedisiplinan, kepribadian dan tanggung jawab setiap guru dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Prestasi kerja akan didapat jika guru telah nyaman berada dalam sekolah dan ada kerjasama yang dibangun dengan sebuah organisasi/sekolah. Guru sebagai salah satu hal terpenting dalam menjalankan proses belajar mengajar di sekolah tentunya membutuhkan timbal balik. Sekolah harus melakukan berbagai cara dalam mendorong prestasi kerja guru sehingga prestasinya akan semakin meningkat.

Berdasarkan kajian empiris para peneliti sebelumnya yang mengkaji tentang hubungan pendidikan terhadap prestasi kerja menjadi topik bahasan penelitian ini serta menjadi ketertarikan peneliti untuk membuktikan apakah benar seperti itu jika diimplementasikan di lapangan dikaitkan dengan studi empiris penelitian terdahulu. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Putri, (2018), yang mengkaji hubungan pendidikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitiannya adalah adanya pengaruh yang positif signifikan pendidikan terhadap prestasi kerja. Di sisi lain, penelitian terdahulu yang sama-sama mengkaji tentang hubungan pendidikan terhadap prestasi kerja, yaitu dilakukan oleh Rahayu, (2021), yang mengkaji tentang pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian Rahayu, (2021), bertolak belakang dengan penelitian pendahulunya Putri, (2018), yaitu menunjukkan bahwa pendidikan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian terdahulu Adirestuty, (2016), yang mengkaji hubungan kreativitas terhadap prestasi kerja. Hasil penelitiannya adalah adanya pengaruh yang positif signifikan antara kreativitas terhadap prestasi kerja. Di sisi lain, penelitian terdahulu yang sama-sama mengkaji tentang hubungan kreativitas terhadap prestasi kerja, yaitu dilakukan oleh Ratnasari, *et al.*, (2020), yang mengkaji tentang pengaruh kreativitas terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian Ratnasari, *et al.*, (2020), bertolak belakang dengan penelitian pendahulunya Adirestuty, (2016), yaitu menunjukkan bahwa kreativitas tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Adanya perbedaan hasil penelitian di atas menjadi ketertarikan peneliti untuk melakukan observasi lebih lanjut dan melakukan penelitian lanjutan Karena hal ini merupakan *gap reseach* yang menarik untuk dilakukan penelitian ulang serta menjadi landasan peneliti untuk melakukan penelitian lanjutan tentang kajian hubungan pendidikan terhadap prestasi kerja guru di SMP Negeri 6 Bangkalan, hubungan kreativitas kerja terhadap prestasi kerja guru, hubungan pendidikan terhadap motivasi, hubungan kreativitas kerja terhadap motivasi, dan hubungan motivasi terhadap prestasi kerja guru.

Berdasarkan pengamatan penulis di SMP Negeri 6 Bangkalan terdapat fenomena bahwa prestasi kerja para guru belum tercapai maksimal dalam memberikan pelajaran atau penyampaian materi kepada para siswa belum maksimal, hal ini dikarenakan tingkat pendidikan para guru SMP Negeri 6 Bangkalan Kurang memadai. Selain disebabkan oleh pendidikan, terdapat factor lain yang menyebabkan prestasi kerja guru tidak sesuai harapan yang diduga karena dipengaruhi oleh kurangnya Kreativitas guru serta kecilnya motivasi guru di SMP Negeri 6 Bangkalan.

Berdasarkan uraian tersebut dan kajian empiris yang telah dikemukakan pada bahasan sebelumnya, serta *gap reseach* hasil penelitian terdahulu, betapa pentingnya meningkatkan prestasi kerja guru untuk mencapai tujuan yang diharapkan sekolah ditinjau dari sisi tingkat pendidikan, kreativitas dan motivasi, selanjutnya penelitian tertarik melakukan penelitian lanjutan dengan mengambil judul “**Pengaruh Pendidikan Dan Kreativitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Dengan (Studi Pada Guru SMP Negeri 6 Bangkalan)**”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya maka peneliti dapat merumuskan rumusan masalah sebagai berikut yaitu:

1. Bagaimana deskripsi tentang pendidikan, kreativitas kerja, dan prestasi kerja guru SMP Negeri 6 Bangkalan?
2. Apakah pendidikan berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri 6 Bangkalan?
3. Apakah kreativitas kerja berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri 6 Bangkalan?

Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah yang telah diuraikan pada bahasan sebelumnya maka disusunlah kerangka tujuan penelitian ini. Adapun tujuan penelitian yang dibangun dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mendeskripsikan tentang pendidikan, kreativitas guru, dan prestasi kerja guru SMP Negeri 6 Bangkalan.
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah pendidikan berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri 6 Bangkalan.
3. Untuk menguji dan menganalisis apakah kreativitas kerja berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri 6 Bangkalan

Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

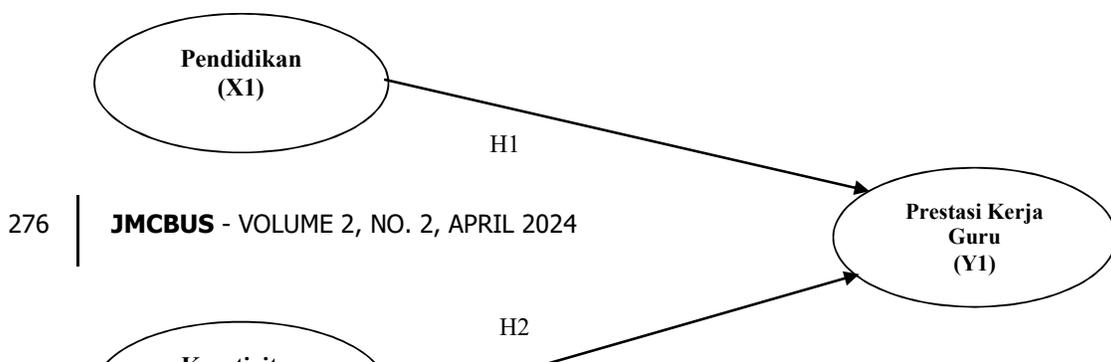
1. Secara teoritis
 - a. Bagi pengembangan ilmu, hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu dengan menghasilkan model struktural baru yang mengkaji tentang hubungan pendidikan, kreativitas kerja, dan prestasi kerja guru.
 - b. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini sebagai sumbangan bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian tentang ilmu manajemen SDM khususnya tentang pengaruh pendidikan dan kreativitas kerja terhadap prestasi kerja guru di SMP Negeri 6 Bangkalan
2. Secara praktis
 - a. Bagi kepala sekolah, hasil penelitian ini serta bahan pertimbangan pengambilan kebijakan dalam merumuskan peningkatan prestasi kerja guru ditinjau dari sisi pendidikan dan kreativitas kerja.
 - b. Bagi Universitas Wijaya Putra, hasil penelitian ini sebagai sumbangan keilmuan untuk menambah khasanah literatur kepustakaan universitas.

Kerangka Konseptual

Penelitian yang dilakukan Putri, (2018), hasil penelitian menjelaskan bahwa pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja, telah terbukti dan diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Hernidatin, (2017) yang juga menjelaskan bahwa pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini menjadi landasan dalam merumuskan hipotesis penelitian.

Pada penelitian yang dilakukan Adirestuty, (2016), hasil penelitiannya juga menjelaskan bahwa kreativitas berpengaruh positif signifikan terhadap prestasi kerja, telah terbukti dan diterima. Hasil penelitian ini menjadi landasan dalam merumuskan hipotesis penelitian.

Mengacu pada uraian tinjauan empiris yang telah dipaparkan pada bahasan sebelumnya, maka dirumuskan kerangka pemikiran penelitian. Supaya perumusan kerangka pemikiran mudah dipahami orang lain, maka dituangkan dalam bentuk gambar kerangka konseptual penelitian yaitu tentang keterkaitan/hubungan peran pendidikan dan Kreativitas guru terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri 6 Bangkalan. Untuk lebih jelasnya tentang bentuk kerangka konseptual penelitian dapat dilihat pada Gambar berikut:



Hipotesis

Kerangka pemikiran yang penulis bangun berdasarkan tinjauan kepustakaan dan hasil penelitian terdahulu, yang menggambarkan korelasi untuk mendukung penelitian. Berikut kerangka berpikir peneliti yang ditunjukkan pada gambar kerangka konseptual dengan maksud agar kerangka berpikir peneliti mudah dipahami oleh orang lain.

H1: Pendidikan berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri 6 Bangkalan.

H2: Kreativitas guru berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja guru SMP Negeri 6 Bangkalan.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*Explanatory Research*). Menurut Nawawi, (2015:64), penelitian eksplanatori adalah untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antara variabel-variabel, untuk mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi ataukah tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel yang disebabkan dan dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya. Dalam pelaksanaannya penelitian eksplanatori menggunakan metode penelitian survey. Metode penelitian survey adalah tipe penelitian dengan menggunakan kuisisioner atau angket sebagai sumber data utama. Dalam penelitian survey, responden diminta untuk memberikan jawaban singkat yang sudah tertulis di dalam kuisisioner atau angket untuk kemudian jawaban dari seluruh responden di olah menggunakan teknis analisis tertentu, (Martono, 2017:10).

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, (Sugiono, 2017:13). Metode penelitian kuantitatif merupakan suatu cara yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian yang berkaitan dengan data berupa angka dan program statistik. Untuk dapat menjabarkan dengan baik tentang pendekatan dan jenis penelitian, populasi dan sampel, instrumen penelitian, teknik pengumpulan data, dan analisis data dalam penelitian. analisis data penelitian menggunakan bantuan program SPSS (*statistical product and service solutions*) versi 22, dan analisis SEM-PLS versi 3.0.

HASIL PENELITIAN

Uji Signifikansi

Berdasarkan hasil analisis *smartPLS*, diketahui bahwa hasil uji signifikansi ditunjukkan pada tabel 2 berikut:

Tabel 2

Uji signifikansi koefisien path pada model structural

Korelasi	<i>Original Sample</i>	<i>P Values</i>	Keterangan
Pendidikan → Prestasi Kerja Guru	0.151	0.003	Signifikan
Kreativitas Kerja → Prestasi Kerja Guru	0.084	0.004	Signifikan

Sumber: Data diolah, *smartPLS*, 2023

Berdasarkan tabel 2 hasil tentang uji signifikansi path menunjukkan semua variabel signifikan karena nilai P-value < nilai signifikansi 0,05.

Uji Path Coefficiencies

Berdasarkan hasil analisis *smartPLS*, diketahui bahwa hasil uji path coefficients ditunjukkan pada tabel 3 berikut:

Tabel 3

Hasil Uji Path Coefficiencies

Relasi	<i>P Values</i>	Keterangan
Pendidikan → Prestasi Kerja Guru	0.003	H ₁ diterima
Kreativitas Kerja → Prestasi Kerja Guru	0.004	H ₂ diterima

Sumber: Data diolah, *smartPLS*, 2023

Berdasarkan tabel 3 hasil penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi 0,05.

Berdasarkan nilai *p-values* pada tabel 3 dapat diinterpretasikan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel pada penelitian ini, yaitu:

1. Uji pengaruh pendidikan terhadap prestasi kerja guru.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel pendidikan terhadap prestasi kerja guru sebesar 0.003 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru karena nilai signifikansi $0.003 < 0.05$, maka hipotesis 1 diterima.

2. Uji pengaruh kreativitas kerja terhadap prestasi kerja guru

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kreativitas kerja terhadap prestasi kerja guru sebesar 0.004 dengan menggunakan tingkat signifikansi $\alpha=0.05$, hal ini dapat diartikan bahwa kreativitas kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru karena nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, hipotesis 2 diterima..

Uji Pengaruh Langsung

Model struktural adalah model mengenai struktur hubungan yang membentuk atau menjelaskan kausalitas antar factor, Malhotra, (2012). Dalam penelitian ini, model struktural digunakan untuk menguji 2 (hipotesis) hipotesis hubungan antar variabel. Hasil pengujian hubungan antar variabel penelitian dimaksud secara lengkap disajikan pada tabel 4 yaitu pengujian pengaruh langsung, seperti pada berikut ini:

Tabel 4
Pengujian Pengaruh Langsung

Korelasi	<i>Original Sample</i>	Keterangan
Pendidikan → Prestasi Kerja Guru	0,151	Pengaruh Positif
Kreativitas Kerja → Prestasi Kerja Guru	0,084	Pengaruh Positif

Sumber: Hasil Output SmartPLS 3.0, diolah, 2023

Hasil pengaruh langsung pendidikan terhadap prestasi kerja guru berpengaruh positif yaitu 0,151, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari pendidikan terhadap prestasi kerja guru; Kreativitas kerja terhadap prestasi kerja guru berpengaruh positif dibuktikan dengan nilai *original sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,084, Hal ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari kreativitas kerja terhadap prestasi kerja guru;

Pembahasan

Penelitian ini merupakan studi persepsi internal organisasi yang melibatkan guru yang bekerja di SMP Negeri 6 Bangkalan sebagai responden penelitian. Hasil persamaan SEM PLS yang dijelaskan pada bab sebelumnya secara keseluruhan menunjukkan bahwa model yang

dibangun diterima sebagai alat analisis dan dapat digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel penelitian. Langkah selanjutnya akan dibahas hubungan antar variabel penelitian secara bertahap sesuai dengan urutan hipotesis penelitian adalah sebagai berikut.

H1. Pengaruh Langsung Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Guru.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa pendidikan berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja guru, artinya bahwa pendidikan mampu membuat perubahan terhadap prestasi kerja guru yang semakin optimal meningkat.

Pendidikan berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi pada nilai-nilai prestasi kerja guru yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan SMP Negeri 6 Bangkalan. Hal ini dapat diartikan bahwa pendidikan mampu menciptakan prestasi kerja guru dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan SMP Negeri 6 Bangkalan. Hal ini dapat diartikan bahwa pendidikan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru, hipotesis 1 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Putri, (2018), tentang pendidikan terhadap prestasi kerja guru yang menjelaskan temuan penelitian adanya pengaruh langsung dari pendidikan terhadap kinerja guru. Juga sejalan dengan hasil penelitian Hernidatin, (2017), yang menjelaskan terdapat hubungan secara langsung dan signifikan pendidikan terhadap prestasi kerja guru. Guru harus memiliki tingkat pendidikan yang memadai, karena itu menyangkut dengan pencapaian prestasi kerja guru. Pendidikan bisa menjadi dasar dari seorang guru. Sehingga pendidikan mempengaruhi prestasi kerja guru.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi variabel pendidikan terhadap kinerja guru sebesar 0.03 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) semuanya kuat mencerminkan pendidikan karena memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja guru.

Pendidikan sebenarnya telah digunakan oleh pimpinan SMP Negeri 6 Bangkalan sebagai upaya dan komitmen untuk meningkatkan prestasi kerja guru di internal organisasi tersebut, memiliki tujuan untuk melaksanakan perubahan dan memberikan pelayanan terhadap siswa agar tujuan organisasi tercapai melebihi dari apa yang diharapkan. Perubahan-perubahan yang dilakukan tersebut seperti prestasi kerja guru tercapai melebihi target yang diharapkan organisasi serta terwujudnya kelulusan peserta didik sesuai harapan dan peningkatan prestasi peserta didik.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, penelitian ini meneliti tentang pendidikan yang direfleksikan oleh empat indikator, meliputi: 1. Meningkatkan pengetahuan; 2. Kemampuan intelektual; 3. Keterampilan; 4. Keparihidupan; dan 5. Bertanggung jawab.

Diantara lima indikator paling kuat direfleksikan oleh indikator keterampilan. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kepala sekolah SMP Negeri 6 Bangkalan senantiasa mengarahkan dengan keterampilan, meningkatkan kreativitas kerja saat menjalankan tugas; serta dengan keterampilan meningkatkan kecekatan seseorang bekerja tanpa menunggu perintah terlebih dahulu.

H2 Pengaruh Langsung Kreativitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, dijelaskan bahwa kreativitas kerja guru berpengaruh secara langsung terhadap prestasi kerja guru, artinya bahwa kreativitas kerja guru mampu membuat perubahan terhadap prestasi kerja guru yang semakin optimal meningkat.

Kreativitas kerja berdampak positif terhadap pemahaman anggota organisasi pada nilai-nilai motivasi guru yang telah ditetapkan organisasi di lingkungan SMP Negeri 6 Bangkalan. Hal ini dapat diartikan bahwa kreativitas kerja mampu menciptakan prestasi kerja guru dalam organisasi semakin meningkat khususnya pada lingkungan SMP Negeri 6 Bangkalan. Hal ini dapat diartikan bahwa kreativitas kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja guru, hipotesis 4 diterima.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Nababan, (2018), dan Adirestuty, (2016), serta didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Guterresa, (2020) dan Jayaweera, (2015) tentang kreativitas kerja terhadap prestasi kerja guru yang menjelaskan temuan penelitian adanya pengaruh langsung dari kreativitas kerja terhadap prestasi kerja guru yang menjelaskan terdapat hubungan secara langsung dan signifikan kreativitas kerja terhadap prestasi kerja guru. Kreatifitas kerja merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kreativitas, dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dimaksudkan dengan adanya kreativitas kerja yang baik yang dilakukan guru, secara otomatis mampu meningkatkan prestasi kerja seorang guru.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *p value* menunjukkan nilai signifikansi variabel kreativitas kerja terhadap prestasi kerja guru sebesar 0.04 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) semuanya kuat mencerminkan kreativitas kerja guru karena memiliki nilai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja guru.

Kreativitas kerja sebenarnya telah digunakan oleh pimpinan SMP Negeri 6 Bangkalan sebagai upaya dan komitmen untuk meningkatkan prestasi kerja guru di internal organisasi tersebut, memiliki tujuan untuk melaksanakan perubahan dan memberikan pelayanan terhadap siswa agar tujuan organisasi tercapai melebihi dari apa yang diharapkan. Perubahan-perubahan yang dilakukan tersebut seperti kreativitas kerja guru semakin meningkat sehingga tujuan

organisasi tercapai serta terwujudnya kelulusan peserta didik sesuai harapan dan peningkatan prestasi peserta didik.

Berdasarkan penjelasan tersebut di atas, penelitian ini meneliti tentang kreativitas kerja yang direfleksikan oleh tiga indicator, meliputi: 1. Kemampuan guru dalam merencanakan proses belajar mengajar; 2. Kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar; dan 3. Menemukan hal baru. Diantara tiga indicator paling kuat direfleksikan oleh indicator kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kepala sekolah SMP Negeri 6 Bangkalan senantiasa mengarahkan guru memiliki kemampuan kemampuan yang baik dalam menyusun materi pembelajaran; serta guru memiliki kemampuan yang baik menguasai kelas saat proses belajar mengajar berlangsung.

Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis (Kumala Dewi, Indri et al, 2022 : 29).

This research will be conducted in three phases : measurement model (external model), structural model (internal model), and hypothesis testing. (Pramono Budi, et al., 2023 ; 970)

Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82)

Kondisi kerja yang baik adalah ketika manusia dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal sehat, aman dan nyaman (Pandu Widodo, Hesti et al 2024:73)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pendidikan guru di SMP Negeri 6 Bangkalan dimaksudkan untuk mendukung terhadap peningkatan prestasi kerja guru guru serta sepenuhnya mendukung terhadap meningkatnya prestasi kerja guru semakin optimal. Pendidikan mencakup meningkatkan pengetahuan, kemampuan intelektual, keterampilan, kepribadian dan bertanggung jawab direfleksikan sangat baik oleh responden dalam hal ini guru SMP Negeri 6 Bangkalan, tergolong dalam kriteria sangat baik; (Nilai rata-rata indicator kompetensi sebesar 4.28); Variabel kreativitas kerja juga difungsikan sebagai salah satu factor oleh SMP Negeri 6 Bangkalan untuk

meningkatkan prestasi kerja guru, direfleksikan sangat baik oleh responden, sehingga kreativitas kerja dalam kategori sangat baik (Nilai rata-rata indikator kreativitas kerja guru sebesar 4.28); Prestasi kerja guru digunakan sebagai factor yang mampu meningkatkan prestasi peserta didik. Prestasi kerja guru adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Nilai rata-rata indikator prestasi kerja guru adalah sebesar 4.23, hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja guru direfleksikan sangat baik oleh para guru, tergolong dalam kriteria sangat baik.

2. Pendidikan terbukti memiliki peran yang berarti terhadap peningkatan prestasi kerja guru SMP Negeri 6 Bangkalan, sehingga hipotesis pertama diterima. Pendidikan direfleksikan oleh 5 indikator meliputi: meningkatkan pengetahuan, kemampuan intelektual, keterampilan, kepribadian dan bertanggung jawab.
3. Kreativitas kerja terbukti memiliki peran yang berarti terhadap peningkatan prestasi kerja guru SMP Negeri 6 Bangkalan, sehingga hipotesis keempat diterima. Kreativitas kerja direfleksikan oleh 3 indikator meliputi: kemampuan guru dalam merencanakan proses belajar mengajar, kemampuan guru dalam melaksanakan proses belajar mengajar dan menemukan hal baru.

DAFTAR PUSTAKA

- 1] Adirestuty, Fitranty. 2016. *Pengaruh Percaya Diri Guru dan Kreativitas Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa dan Implikasinya Terhadap Prestasi Belajar Pada Mata Pelajaran Ekonomi*. Skripsi. Universitas Pendidikan Indonesia
- 2] Agung, 2015. *Teori Ekonomi Mikro: Suatu. Analisis Produksi Terapan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- 3] Andriani. 2018. *The Influence Of The Transformational Leadership And Work Motivation On Teachers Performance*.
- 4] Assauri, Sofjan. 2017. *Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- 5] Azwar. Saifuddin. 2016. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- 6] Buchari, Zainun, 2016. *Manajemen dan Motivasi*, Jakarta: PT. Balai Pustaka.
- 7] Dessler, G. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhallindo.
- 8] Fathoni, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- 9] Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- 10] Ghozali, Imam, Hengky Latan. 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang.
- 11] Guterresa, Luisinah Fonseca Da. 2020. *The role of work motivation as a mediator on the influence of education-training and leadership style on employee performance*. *Management Science Letters* 10 (2020) 1497–1504

- 12] Handoko, 2017. *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta. Liberty. Melayu.
- 13] Hariandja, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Grasindo, Jakarta.
- 14] Hashmi, Muhammad Aamir. 2019. *Comperative Analisys of The Effect of Teacher Education on Motivation, Commitment, and Self Efficacy*. IER-University of the Punjab-Lahore.
- 15] Hasibuan, M. S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- 16] Hasibuan, Malayu SP. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi.
- 17] Hernidatiatin, Lis Tatin. 2017. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen, Vol. 1 (1) 75-86.
- 18] Ivancevich dan Glueck, 2017 *Foundations of Personnel/Human Management* .21397-409. Jewell, L.N. dan Siegall.
- 19] Jataweera, Thushel. 2015. *Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England*. *International Journal Of Business and Manajement*; Vol. 10, No. 3.
- 20] Kaswan. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- 21] Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- 22] Moeljono, 2016. *Cultured Budaya Organisasi Dalam Tantangan*. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- 23] Nababan, Tongam Sihol. 2017. *Pengaruh Pengawasan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada SMP Swasta Eria Medan*. Tesis. Universitas HKBP NOMMENSEN Medan.
- 24] Nitisemito, A. S. 2018. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- 25] Notoatmodjo. 2018. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. Nurlaila.
- 26] Poerwopoespito & Utomo. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: PT. Persero. Jaya.
- 27] Putri, Alvika Rachma. 2018. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Serta Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Pada BAPERNASTARUM-PNS)*. Skripsi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- 28] Rahayu, Lestari. 2021. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Guru Di SMK Negeri 2 Jombang*.
- 29] Rivai, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- 30] Sedarmayanti, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Cetakan Kelima, PT Refika Aditama.
- 31] Siagian, 2016. *Teori dan Praktek Kepemimpinan (cetakan kelima)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- 32] Stephen, Robbins. 2015. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.

- 33] Timpe 2018, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja*, cetakan sebelas, Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- 34] Tjokrowinoto, 2016. *Manajemen Kepegawaian*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- 35] Aziz Sholeh, Abdul et. Al. 2024. Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya, *Journal Of Management and Creative Business* Vol. 2 No. 1 Januari 2024, Halaman : 82 - 96
- 36] Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Proccess Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal Of Criminology and Sociologi*, 9, 1418–1425
- 37] Enny Istanti1), Bramastyo Kusumo2), I. N. (2020). IMPLEMENTASI HARGA, KUALITAS PELAYANAN DAN PEMBELIAN BERULANG PADA PENJUALAN PRODUK GAMIS AFIFATHIN. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10
- 38] Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.
- 39] Kumala Dewi, Indri et al, 2022 Peningkatan Kinerja UMKM Melalui pengelolaan Keuangan, *Jurnal Ekonomi Akuntansi* , UNTAG Surabaya, Hal ; 23- 36
- 40] Pandu Widodo, Hesti et. al. 2024. Dampak Pelatihan, Motivasi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan PT. KAI (Persero) di Stasiun Surabaya Pasar Turi, *Journal Of Management and Creative Business* Vol. 2 No. 1 Januari 2024, Page 66 - 81
- 41] Pramono Budi, Istanti Enny, Daengs GS, Achmad, Syafi'i, Bramastyo KN, RM , 2023, Impact of Social Media Marketing and Brand Awareness on Purchase Intention in coffe shop culinary in Surabaya, *International Journal of Entrepreneurship and Business Decelopment*, Volume. 5 Number 6 November 2022, Page. 968 - 977
- 42] Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21