

PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN KREATIFITAS TERHADAP KINERJA GURU MELALUI KEPUASAN KERJA

Sri Langgeng Ratnasari¹, Gandhi Sutjahjo², Ervin Nora Susanti³, Rona Tanjung⁴, Widodo
Ismanto⁵

^{1,3-5}Universitas Riau Kepulauan, Jl. Pahlawan No. 99 Batu Aji, Kota Batam

²Universitas Batam, Jl. Abulyatama No. 5, Kota Batam

Corresponding author: sarisucahyo@yahoo.com

ABSTRACT

This study was to analyze the effect of competence, motivation, and creativity on teacher performance through job satisfaction. The population of this study was 117 high school teachers in Batam. The sample of this research is 117 samples, with census sampling technique. This research is a quantitative research with SEM analysis technique. The results of the study are: (1) Competence has a significant effect on job satisfaction. (2) Motivation has a significant effect on job satisfaction. (3) Creativity does not have a significant effect on job satisfaction. (4) Competence, Motivation, and Creativity have a significant effect on job satisfaction. (5) Competence has no significant effect on teacher performance. (6) Motivation has a significant effect on teacher performance (7) Creativity does not have a significant effect on teacher performance. (8) Competence, Motivation, Creativity have no significant effect on teacher performance. (9) Job satisfaction does not have a significant effect on teacher performance. The novelty of this research is that creativity has no significant effect on job satisfaction, competence has no significant effect on teacher performance, creativity has no significant effect on teacher performance, competence, motivation, creativity has no significant effect on teacher performance, and job satisfaction has no significant effect on teacher performance. This is different from the research results of previous researchers.

Keywords: Teacher Performance, Competence, Motivation, Creativity, Job Satisfaction

Diterima: 13 Juni 2020, Revisi: 8 Februari 2021, Dipublikasikan: 4 Juni 2021

PENDAHULUAN

Profesi guru merupakan sebuah pilihan pekerjaan dan untuk menjadi seorang guru seharusnya memiliki syarat yang telah ditetapkan oleh pemerintah, dengan harapan terpenuhinya standart kompetensi guru dalam menjalankan roda pendidikan di Indonesia. Dalam melaksanakan proses pendidikan seorang guru harus memiliki prasyarat yang berupa kompetensi. Dengan adanya kompetensi yang dimiliki akan mampu menjalankan

tugas dan fungsi sebagai seorang pendidik dalam menjalankan kegiatan pokoknya. Untuk menjadikan sumber daya manusia yang berupa peserta didik diperlukan kemampuan untuk merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi hasil dari proses belajar. Jika proses pendidikan tidak diiringi oleh kemampuan guru dalam pengelolaan proses pendidikan, maka hasilnya tidak maksimal sesuai arah pendidikan nasional untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Kompetensi seorang guru menjadikan ujung tombak dalam menciptakan dan meningkatkan sumber daya manusia dalam pelaksanaan pembangunan di Indonesia. Jika suatu lembaga pendidikan yang memiliki hasil atau output yang baik maka menciptakan kepuasan dalam diri seorang guru, berarti menunjukkan rencana, proses dan evaluasi telah menunjukkan keberhasilan.

Selain kompetensi yang dimiliki seorang pendidik, motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja seorang guru. Motivasi dalam menjalankan pekerjaan menjadi guru dan menjalankan tugas serta fungsinya sebagai seorang pendidik. Dengan motivasi yang dimiliki seorang guru menjalankan tugas dalam proses kegiatan belajar mengajar diperlukan salaras dengan tujuan sebagai tenaga pendidik di sekolah. Keberhasilan seorang guru bisa dilihat dari hasil belajar peserta didiknya, jika sesuai dengan tujuan yang diharapkan, maka guru tersebut akan merasa puas dalam menjalankan tugasnya. Motivasi dalam menjalankan proses pendidikan di pengaruhi oleh faktor seorang guru itu sendiri dan faktor lingkungan kerja serta manajemen di dalam lingkungan kerja. Jika motivasi seorang guru tinggi untuk mewujudkan tujuan pendidikan, maka akan berusaha merencanakan, melaksanakan dan mengevaluasi proses pendidikan menjadi lebih baik. Guru yang memiliki motivasi yang tinggi tidak akan pernah puas jika hasil dari proses belajar mengajar belum maksimal. Namun sebaliknya jika motivasi seorang guru rendah, maka dalam melaksanakan proses pendidikan kurang memiliki arah yang jelas yang mengakibatkan rencana, pelaksanaan dan proses tidak berjalan maksimal, sehingga hasil yang diharapkan tidak sesuai dengan tujuan pendidikan Nasional.

Faktor dari dalam diri guru, faktor manajemen pekerjaan, hubungan antar teman dan anak didik, penghargaan seta lingkungan kerja akan mempengaruhi motivasi dalam menjalankan tugasnya. Jika semua faktor tersebut terpenuhi sesuai dengan harapan, maka akan membuat seorang guru termotivasi untuk bekerja dengan baik sehingga menghasilkan peserta didik yang merupakan sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan adanya motivasi yang tinggi, dan disertai kompetensi sehingga mengasilkan peserta didik yang berkualitas akan menciptakan kepuasan kerja pada diri seorang guru dan organisasi pendidikan pada lembaga tersebut.

Pada saat menjalankan tugas, guru sebaiknya memiliki banyak inovasi, baik dalam karya maupun proses menyajikan materi yang bermanfaat untuk memajukan proses pendidikan dalam bentuk kreatifitas bekerja. Kreativitas guru dalam mengajar untuk

menemukan cara yang lebih efisien untuk proses pembelajaran. Kreatif dalam berfikir dan bekerja untuk menciptakan hal-hal baru yang mudah dipahami dan dimengerti oleh peserta didik dengan hasil belajar yang optimal. Guru yang kreatif biasanya memiliki gagasan dan ide baru selaras dengan perkembangan ilmu yang selalu berubah, meskipun terkadang perubahan sangat cepat sesuai dengan kebutuhan pendidikan itu sendiri. Kreativitas dalam menjalankan proses pendidikan selalu berusaha menemukan metode mengajar yang efisien pada pembelajaran materi tertentu dengan hasil yang lebih optimal. Dengan kreativitas yang selalu dilaksanakan, menemukan pelaksanaan pembelajaran yang efisien sehingga hasilnya pendidikan yang maksimal, sehingga membuat seorang guru dan organisasi memperoleh kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja tercipta karena terpenuhinya keinginan dan kebutuhan dalam proses bekerja sehingga timbul rasa puas. Hasil proses pendidikan, manajemen pendidikan yang berupa output lulusan, hubungan antar rekan kerja yang harmonis dalam menyelesaikan sebuah kegiatan yang disertai lingkungan kerja yang sangat mendukung membuat seorang guru memiliki kepuasan dalam bekerja. Semua guru memiliki harapan untuk berkembang dalam bidangnya masing-masing, bukan sekedar mencari sebuah penghasilan saja dan ditunjang oleh lingkungan kerja yang aman, membuat proses pendidikan berjalan lancar. Keberhasilan pendidikan juga didukung olah fasilitas kerja yang memadai, semakin lengkap fasilitas akan mudah dalam menjalankan pekerjaan. Jika kepuasan kerja adalah perasaan terhadap pekerjaan berarti antara kompetensi, motivasi dan kreativitas guru merupakan bagian yang sangat erat dalam melaksanakan tugasnya. Guru akan merasa puas jika terpenuhinya keinginan dan kebutuhan baik secara intrinsik maupun ekstrinsik dalam menjalankan tugasnya sehingga kinerjanya akan meningkat.

Menjalankan proses pendidikan diperlukan kinerja yang baik, maka untuk mengetahui kinerja seorang guru, setiap tahun diukur kinerjanya dengan indicator penilaian guru yang sering disebut penilaian kinerja guru. Kinerja seorang guru menjadi unsur yang penting dalam menciptakan kualitas pendidikan Indonesia. Semakin tinggi kinerja yang seorang guru, semakin tinggi juga kontribusi dalam bidang pendidikan. Setiap akhir tahun kinerja seorang guru dinilai dengan penilaian kinerja yang indikatornya telah ditetapkan oleh kementerian pendidikan dan kebudayaan. Kinerja guru tercipta karena didukung oleh kompetensi, motivasi dan kreativitas melalui kepuasan kerja seorang guru yang saling berkaitan dalam menjalankan tugasnya. Masih banyak unsur-unsur lain yang berasal dari luar guru yang memberikan kontribusi terhadap kinerja guru seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin, *reward*, dan budaya organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa Kepala Sekolah diperoleh informasi sebagai berikut: kompetensi guru belum optimal, motivasi guru masih dirasakan kurang, kreatifitas guru belum optimal. Hal ini berbeda kondisinya dengan hasil penelitian

terdahulu terkait dengan kompetensi guru dilakukan oleh Ningrum (2016) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian terkait dengan variabel motivasi yang dilakukan oleh Widiastuti (2013) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Zeniawati (2016) menyatakan bahwa Kreativitas berpengaruh terhadap kinerja guru. Berdasarkan latar belakang masalah, maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Kreatifitas Terhadap Kinerja Guru Melalui Kepuasan Kerja”.

METODE

Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan Mei sampai dengan Desember 2019. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner yang disampaikan langsung kepada responden. Populasi penelitian ini adalah guru di Kota Batam sebanyak 117 guru. Sampel penelitian ini sebanyak 117 sampel, teknik sampling pada penelitian menggunakan metode sensus. Jumlah sampel ini disesuaikan dengan alat analisis yang digunakan, dimana mensyaratkan minimum sampel 100 sampel dan maksimum 200 sampel. Teknik pengumpulan data dengan kuisioner dan teknik analisis data menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dilakukan analisis dan pengambilan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk evaluasi normalitas dilakukan uji skwenees dan uji kurtosis. Uji skweness digunakan untuk melihat kemencengan/kecondongan penyebaran data, sedangkan kurtosis untuk melihat keruncingan penyebaran data. Menurut Suharyadi (2013), data memiliki penyebaran yang menceng/condong bila nilai kritis (c.r.) untuk skweness besar dari $\pm 3,00$. Data disebut memiliki penyebaran yang runcing bila nilai kritis (c.r.) untuk kurtosis $> 3,00$. Menurut Ferdinand (2016) data dapat dinyatakan menyebar normal jika nilai kritis (c.r.) untuk skweness maupun kurtosis tidak lebih besar dari $\pm 2,58$. Pada penelitian ini digunakan kriteria menurut Suharyadi.

Uji normalitas dilakukan pada data setiap indikator variabel laten, yaitu data variabel kompetensi, motivasi, kreativitas, kepuasan kerja dan kinerja guru. Berdasarkan hasil proses *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) program Amos Versi 22.0 for Windows terhadap data penelitian untuk setiap variabel laten pada Tabel 1 diperoleh hasil pengolahan *assessment of normality* pada Amos for windows Versi 22.0.

Tabel 1
Assessment of normality (Group number 1)
Variabel Kompetensi

Variable	Min	max	Skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KOMP6	3.000	5.000	-.013	-.058	-.304	-.671
KOMP5	3.000	5.000	-.657	-2.901	-.574	-1.267

Variable	Min	max	Skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KOMP4	3.000	5.000	-.236	-1.040	-.884	-1.952
KOMP3	3.000	5.000	.238	1.053	-1.459	-3.221
KOMP2	3.000	5.000	-.174	-.770	-.882	-1.946
KOMP1	3.000	5.000	.308	1.359	-1.405	-3.102
Multivariate					11.652	6.432

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Tabel 2
Assessment of normality (Group number 1)
Variabel Motivasi

Variable	Min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
MOT1	3.000	5.000	.515	2.276	-.680	-1.501
MOT2	3.000	5.000	-.485	-2.140	-1.311	-2.894
MOT3	3.000	5.000	.298	1.318	.578	1.276
MOT4	3.000	5.000	-.125	-.553	-.502	-1.107
MOT5	3.000	5.000	.617	2.724	.091	.201
MOT6	3.000	5.000	-.316	-1.396	-.997	-2.201
Multivariate					.332	.183

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Tabel 3
Assessment of normality (Group number 1)
Variabel Kreativitas

Variable	Min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KREAT1	3.000	5.000	-.016	-.073	-.399	-.880
KREAT2	3.000	5.000	-.825	-3.642	.988	2.182
KREAT3	3.000	5.000	-1.335	-5.896	1.027	2.267
KREAT4	3.000	5.000	-.662	-2.923	.993	2.193
KREAT5	3.000	5.000	-.227	-1.002	1.095	2.417
KREAT6	3.000	5.000	.008	.034	.161	.356
KREAT7	3.000	5.000	.173	.766	.978	2.160
Multivariate					37.331	17.987

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Tabel 4
Assessment of normality (Group number 1)
Variabel Kepuasan kerja

Variable	Min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KEP1	3.000	5.000	-.674	-2.977	-1.066	-2.354
KEP2	3.000	5.000	-.714	-3.152	-1.004	-2.217
KEP3	2.000	5.000	-.504	-2.226	.062	.138
KEP4	3.000	5.000	-.187	-.828	-1.031	-2.276

Variable	Min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KEP5	3.000	5.000	-.425	-1.875	-.664	-1.465
KEP6	4.000	5.000	.294	1.297	-1.914	-4.225
KEP7	4.000	5.000	-1.461	-6.449	.133	.294
Multivariate					10.630	5.122

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Tabel 5
Assessment of normality (Group number 1)
Variabel Kinerja guru

Variable	Min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KIN6	3.000	5.000	.238	1.053	-1.459	-3.221
KIN5	3.000	5.000	.273	1.208	-1.046	-2.309
KIN4	3.000	5.000	-.123	-.541	-.587	-1.296
KIN3	3.000	5.000	-.057	-.253	-.395	-.873
KIN2	3.000	5.000	.207	.913	-1.112	-2.455
KIN1	3.000	5.000	-.135	-.595	-1.540	-3.400
Multivariate					17.798	9.824

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Tabel 6
Standarized Regression Weight (Lamda) Indikator Kompetensi, Motivasi, Kreativitas, Kepuasan kerja dan Kinerja guru

	Estimate
KEPUASAN_KERJA <--- KOMPETENSI	.767
KEPUASAN_KERJA <--- MOTIVASI	.341
KEPUASAN_KERJA <--- KREATIVITAS	-.358
KINERJA_GURU <--- KOMPETENSI	.019
KINERJA_GURU <--- MOTIVASI	.413
KINERJA_GURU <--- KREATIVITAS	-.081
KINERJA_GURU <--- KEPUASAN_KERJA	.143

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Tabel 7
Regression Weight (Lamda) Kompetensi, Motivasi, Kreativitas, Kepuasan Kerja, dan Kinerja guru

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KEPUASAN_KERJA <--- KOMPETENSI	.528	.159	3.328	***	par_28
KEPUASAN_KERJA <--- MOTIVASI	.231	.100	2.307	.021	par_29
KEPUASAN_KERJA <--- KREATIVITAS	-.285	.120	-2.382	.017	par_30
KINERJA_GURU <--- KOMPETENSI	.019	.347	.054	.957	par_31

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KINERJA_GURU	<---	MOTIVASI	.407	.191	2.129	.033	par_32
KINERJA_GURU	<---	KREATIVITAS	-.094	.246	-.381	.703	par_33
KINERJA_GURU	<---	KEPUASAN_KERJA	.209	.331	.632	.527	par_37

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan Tabel 6 dan Tabel 7 dapat dilihat bahwa semua indikator variabel laten memiliki standardized estimate (*regression weight*) berupa loading factor atau lamda (λ) > 0,50, nilai kritis C.R > 2,000 serta memiliki probabilitas lebih kecil dari 0,05 (***). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua indikator variabel laten tersebut adalah valid.

Persamaan struktural Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Kreativitas (X3), Kepuasan kerja (Y) dan Kinerja guru (Z) seperti persamaan berikut:

- H₁: $Y = \gamma_{y.x1}X_1 + e_1$, → pengaruh langsung (*Direct Effects*) X₁ terhadap Y,
- H₂: $Y = \gamma_{y.x2}X_2 + e_1$, → pengaruh langsung (*Direct Effects*) X₂ terhadap Y,
- H₃: $Y = \gamma_{y.x3}X_3 + e_1$, → pengaruh langsung (*Direct Effects*) X₃ terhadap Y,
- H₄: $Y = \gamma_{yx1}X_1 + \gamma_{yx2}X_2 + \gamma_{yx3}X_3 + e_1$, → pengaruh langsung X₁, X₂, X₃ terhadap Y,
- H₅: $Z = \gamma_{z.x1}X_1 + e_2$, → pengaruh langsung (*Direct Effects*) X₁ terhadap Z,
- H₆: $Z = \gamma_{z.x2}X_2 + e_2$, → pengaruh langsung (*Direct Effects*) X₂ terhadap Z,
- H₇: $Z = \gamma_{z.x3}X_3 + e_2$, → pengaruh langsung (*Direct Effects*) X₃ terhadap Z,
- H₈: $Z = \gamma_{z.x1}X_1 + \gamma_{z.x2}X_2 + \gamma_{z.x3}X_3 + e_2$, → pengaruh langsung X₁, X₂, X₃ terhadap Z,
- H₉: $Z = \beta_{zy}Y + e_2$, → pengaruh langsung (*Direct Effects*) Y terhadap Z

Pengujian model dilakukan menggunakan koefisien regresi untuk variabel kompetensi (X₁), motivasi (X₂), kreativitas (X₃), kepuasan kerja (Y) dan kinerja guru (Z). Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi (*regression weight*) *output* seperti disajikan dalam Tabel 8 berikut.

Tabel 8
Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)
Kompetensi, Motivasi, Kreativitas, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Guru

	KREAT	MOTI	KOMPI	KEP	KIN
KEP	-.358	.341	.767	.000	.000
KIN	-.081	.413	.019	.143	.000

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Tabel 9
Regression Weight Kompetensi, Motivasi, Kreativitas, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Guru

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KEPUASAN_KERJA	<---	KOMPETENSI	.528	.159	3.328	***	par_28

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KEPUASAN_KERJA	<---	MOTIVASI	.231	.100	2.307	.021	par_29
KEPUASAN_KERJA	<---	KREATIVITAS	-.285	.120	-2.382	.017	par_30
KINERJA_GURU	<---	KOMPETENSI	.019	.347	.054	.957	par_31
KINERJA_GURU	<---	MOTIVASI	.407	.191	2.129	.033	par_32
KINERJA_GURU	<---	KREATIVITAS	-.094	.246	-.381	.703	par_33
KINERJA_GURU	<---	KEPUASAN_KERJA	.209	.331	.632	.527	par_37

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Tabel 10
Standarized Regression Weight Kompetensi, Motivasi, Kreativitas, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Guru

			Estimate
KEPUASAN_KERJA	<---	KOMPETENSI	.767
KEPUASAN_KERJA	<---	MOTIVASI	.341
KEPUASAN_KERJA	<---	KREATIVITAS	-.358
KINERJA_GURU	<---	KOMPETENSI	.019
KINERJA_GURU	<---	MOTIVASI	.413
KINERJA_GURU	<---	KREATIVITAS	-.081
KINERJA_GURU	<---	KEPUASAN_KERJA	.143

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Berdasarkan hasil penelitian maka dilakukan pembahasan, sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi terhadap variabel laten Kepuasan kerja (Kep) memiliki standardized estimate (*regression weight*) sebesar 0,767 dengan Cr (Critical ratio = identik dengan nilai t-hitung) sebesar 3,328 pada probability =***. Nilai CR 3,328 >2,00 dan Probability = (***) < 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh Kompetensi terhadap variabel laten Kepuasan kerja adalah positif signifikan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Karya, Suhandana, dan Yudana (2013).
2. Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja memiliki *standardized estimate (regression weight)* sebesar 0,341 dengan Cr (Critical ratio = identik dengan nilai t-hitung) sebesar 2,307 pada probability = 0,021. Nilai CR 2,307 > 2,000 dan Probability = 0,021 < 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja adalah positif signifikan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Handayani (2013).
3. Pengaruh Kreativitas terhadap Kepuasan kerja memiliki *standardized estimate (regression weight)* sebesar -0,358 dengan Cr (Critical ratio = identik dengan nilai t-hitung) sebesar -2,382 pada probability = 0,017. Nilai CR = -2,382 < 2,000 dan Probability = 0,017 < 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh Kreativitas terhadap Kepuasan kerja adalah negatif signifikan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian dari Abdullah (2014).

4. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan kerja adalah positif dan signifikan, pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan kerja adalah positif signifikan serta pengaruh Kreativitas terhadap Kepuasan kerja adalah negative signifikan, maka pengaruh secara simultan Kompetensi, Motivasi, Kreativitas terhadap Kepuasan kerja adalah positif signifikan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Ningrum (2016).
5. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja guru memiliki *standardized estimate (regression weight)* sebesar 0,054 dengan Cr (Critical ratio = identik dengan nilai t-hitung) sebesar 0,528 pada probability = 0,957. Nilai CR 0,528 < 2,000 dan Probability = 0,957 > 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh Kompetensi terhadap variabel laten Kinerja guru adalah positif tidak signifikan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Ningrum (2016).
6. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja guru memiliki *standardized estimate (regression weight)* sebesar 0,413, dengan Cr (Critical ratio = identik dengan nilai t-hitung) sebesar 2,129 pada probability = 0,033. Nilai CR 2,129 > 2,000 dan Probability = 0,033 < 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi terhadap Kinerja guru adalah positif signifikan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian Nursyahbani (2012).
7. Pengaruh Kreativitas terhadap Kinerja guru memiliki *standardized estimate (regression weight)* sebesar -0,081, dengan Cr (Critical ratio = identik dengan nilai t-hitung) sebesar - 0,381 pada probability = 0,703. Nilai CR -0,381 < 2,000 dan Probability 0,703 > 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh Kreativitas terhadap Kinerja guru adalah negatif tidak signifikan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Sumiyati (2018).
8. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja guru adalah positif tidak signifikan, pengaruh Motivasi terhadap Kinerja guru adalah positif signifikan serta pengaruh Kreativitas (Kreat) terhadap Kinerja guru adalah negatif tidak signifikan maka dapat dinyatakan pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kreativitas secara bersama-sama terhadap Kinerja guru positif tidak signifikan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Ningrum (2016).
9. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja guru memiliki *standardized estimate (regression weight)* sebesar 0,143, dengan Cr (Critical ratio = identik dengan nilai t-hitung) sebesar 0,632 pada probability = 0,527. Nilai CR 0,632 < 2,000 dan Probability = 0,527 > 0,05 menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja guru adalah positif tidak signifikan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian Wayan (2015).

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja guru, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kreatifitas berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja guru, motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

guru, kreativitas berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja guru, kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja guru, kepuasan berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja guru.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah kreativitas berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja guru, kreativitas berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja guru, kompetensi, motivasi, kreativitas berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja guru, dan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja guru. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian para peneliti terdahulu.

Keterbatasan penelitian ini adalah pada variabel yang digunakan dan sampel penelitian yang masih terbatas pada guru di Kota Batam, terkait hal tersebut maka untuk penelitian selanjutnya perlu ditambahkan variabel lain yang dapat menunjang Kinerja guru seperti variabel komitmen organisasional. Pada penelitian yang akan datang juga diperlukan penambahan populasi dan sampel sehingga dapat digunakan untuk melakukan justifikasi dan generalisasi..

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Thamrin. (2014). Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMP Negeri. *Jurnal Unpak*. Volume 2 Nomor 1.
- Damayanti, (2016). *Sukses Menjadi Guru Humoris dan Idola yang di Kenang Sepanjang Masa*. Yogyakarta: Araska.
- Desei, Supatmin K. (2011). Kreativitas Guru Dalam Memanfaatkan KIT IPA di SDN 1 Kayuogou Kecamatan Pinogaluman kabupaten Mangondow Utara. *Tesis*. Gorontalo: Universitas Gorontalo.
- Erlinayanti, Andinata. (2012). Pengaruh Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Mengajar Dan Etos Kerja Guru Terhadap Kompetensi Profesional Guru PKN Di SMA Negeri Di Kabupaten Magelang. *Tesis*. Yogyakarta: UNY.
- Ferdinand, Augusty. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- I W Karya, I.G.A Suhandana, Md Yudana. (2013). Kontribusi Kompetensi Guru, Sikap Profesi Guru, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 1 Sukawati. *Tesis*. Bali: Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja Indonesia
- Juherna, Erna. (2010). Peranan Motivasi Kerja Dan Kinerja Guru Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Di SMA Manbaul Ulum Pancalang Kabupaten Kuningan. *Tesis*. Cirebon: IAIN Syah Nurjati Cirebon
- Juniantara, I Wayan. (2015). Pengaruh Mutivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Di Denpasar. *Tesis*. Denpasar: UNUD
- Ningrum, K S C. (2016). Pengaruh Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 6 Singaraja. *Jurnal Program Studi Pendidikan Ekonomi (JPPE)*. Volume: 7 Nomor: 2 Tahun: 2016

- Kustijorini, Boedi. (2011). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri Kecamatan Batam Kota. *Tesis*. Batam: Universitas Batam.
- Mardiyoko, Tris. (2012). Kontribusi Kompetensi Profesional Guru Dan Kreativitas Guru Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Di SMP Negeri Kota Salatiga. *Tesis*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.
- Marsana. Handayani, (2013). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru (Studi Kasus pada SMA Negeri Se Sub Rayon 1 Semarang). *Tesis*. Semarang: STIE Dharma Putra.
- Nursyabani. (2012). Hubungan Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Dengan Kinerja Guru SMKN 2 Batam. *Tesis*. Padang: UNP.
- Rasmen Adi Nyoman. (2015). *Petunjuk Operasional Amos Versi 20,0*. Denpasar: Program Magister Manajemen PPS Undiknas University.
- Parwita, Gde Bayu Surya. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja (Studi Pada Dosen Yayasan Universitas Mahasaraswati Denpasar). *Tesis*. Denpasar: UNUD.
- Ran, Meylia Elisabeth. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Yang Dimoderasi Oleh Komitmen Organisasional Karyawan Collection And Recovery Unit (CRU) Standar Chartered Bank Surabaya. *Tesis*. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Rohimah, Siti. (2013). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Guru SMA Islamic Village Karawaci Tangerang. *Tesis*. Jakarta. Universitas Esa Unggul.
- Ridaul Inayah, Trisno Martono, Hery Sawiji. (2011). Pengaruh Kompetensi Guru, Motivasi Belajar Siswa, dan Fasilitas Belajar terhadap Prestasi Belajar Mata Pelajaran Ekonomi Pada Kelas XI IPS SMA Negeri 1 Lasem Jawa Tengah. *Tesis*. Surakarta: Program Studi Pendidikan Ekonomi Pasca Sarjana UNS.
- Sumiyati. (2018). Hubungan Antara Kreatifitas Dengan Kinerja Guru Kimia SMA Di Jabodetabek. *JDP*. Volume 11, Nomor 1, April 2018: 58-80.
- Sunu, Arya, Suwedana, Natajaya, 2013. Kontribusi Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Tentang Persepsi Para Guru SMK Negeri 1 Bangli). *Tesis*. Denpasar: Universitas Pendidikan Ganesha.
- Theresa, Maria. (2015). Pengaruh Kreativitas Guru, Minat, dan Motivasi Belajar Siswa Terhadap Hasil Belajar Pelajaran Bahasa Indonesia Siswa Kelas VIII SMP. *Tesis*. Yogyakarta: UNY.
- Tutik Rachmawati dan Daryanto. (2013). *Penilaian Kinerja Profesi Guru Dan Angka Kreditnya*. Yogyakarta: Gava Media.
- Wardani, Listiana Kusuma. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Guru SMP Negeri Kota Tegal. *Tesis*. Semarang: Universitas Dian Nuswantoro