



PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR DAN KREATIVITAS KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS GURU SMP NEGERI 4 KOTA CILEGON

Lilis Prihandari¹ , Muyasaroh², Teddy Aprilliadi³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Al-Khairiyah

prihandarililis@gmail.com

Penerima: Agustus, 2025

Diterima: September, 2025

Dipublikasikan: Desember 2025

Abstract

This study aims to analyze the influence of career development and work creativity on teacher productivity in SMP Negeri 4 Cilegon City. Teacher productivity is an important aspect in improving the quality of education, so efforts are needed to identify the factors that affect it. The research method used is quantitative associative with a survey approach. The population in this study is all teachers of SMP Negeri 4 Cilegon City totaling 48 people, and all of them are used as samples (saturated samples). The results of the partial t-test showed that career development had a large influence with a coefficient of 0.719 on teacher productivity, and the results of the t-test showed that t count = 5.952 which was greater than t table = 1.68 (p < 0.05). This proves that career development significantly affects teacher productivity. The partial t-test showed that work creativity had a coefficient of 0.372 on teacher productivity, and the results of the t-test showed that t count = 3.090 was greater than the table t = 1.68 (p < 0.05). Although the influence is smaller than career development, work creativity still makes a significant contribution to teacher productivity. The results of the ANOVA test (F-test) showed that the combined influence of career development and work creativity on teacher productivity was very significant with F = 20.382 and p < 0.05. This test proves that these two factors together have a very significant impact on teacher productivity at SMP Negeri 4 Cilegon. Based on the results of statistical tests, it can be concluded that career development and work creativity have a significant effect on teacher productivity at SMP Negeri 4 Cilegon.

Keywords: *Career Development, Work Creativity, Teacher Productivity, State Junior High School 4 Cilegon City*

Abstrak

Work Engagement karyawan mempunyai peran penting dalam suatu perkembangan perusahaan. Work Engagement merupakan sikap dan perilaku karyawan dalam bekerja dengan mengekspresikan diri secara total. Peningkatan dan pengembangan suatu perusahaan ini dapat dilakukan dengan menciptakan karyawan yang engaged dengan pekerjaannya. Setiap perusahaan membutuhkan karyawan Work Engagement yang proaktif dan memiliki komitmen yang tinggi untuk bekerja, sehingga perusahaan mampu bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin kuat. Pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh work engagement dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian dilakukan. Pada perusahaan Brasali Group Taman Cilegon dengan jumlah sampel 35 karyawan, penarikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi, kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, uji normalitas, uji autokorelasi, uji multikolonieritas, uji heteroskedastisitas, uji linearitas, uji kolerasi berganda, uji regresi berganda, uji koefesien determinasi, serta uji hipotesis menggunakan uji signifikan (uji t) dan uji simultan (uji f). Pada Variabel X1 diperoleh pada uji-T Thitung (6,596) > ttabel (2.036), maka Ha1 diterima dan Ho1 ditolak artinya terdapat pengaruh positif pada Work Engagement terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan Di Perusahaan Brasali Group Taman Cilegon. Pada Variabel X2 diperoleh uji-T Thitung (4,529) > ttabel (2.036) maka Ha2 diterima dan Ho2 ditolak artinya terdapat pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Perusahaan Brasali Group Taman Cilegon. Pada Variabel Y diperoleh uji-F Fhitung (124,202) > (3,28) Ftabel maka dapat diartikan Ho3 ditolak dan Ha3 diterima artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan pada Work Engagement dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Perusahaan Brasali Group Taman Cilegon.

Kata Kunci: *Work Engagement, Kepuasan Kerja, Produktivitas.*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu aspek fundamental dalam pembangunan suatu bangsa, dan guru memegang peranan penting dalam proses tersebut. Di sekolah, produktivitas guru menjadi salah satu kunci utama dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran dan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Guru yang produktif tidak hanya mampu memberikan pengajaran yang berkualitas, tetapi juga mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif, inovatif, dan inspiratif bagi siswa. Sumber daya manusia, khususnya guru, memainkan peran penting dalam kualitas pendidikan. Pengembangan karir dan kreativitas kerja telah diidentifikasi sebagai faktor penting yang berpengaruh pada produktivitas guru. Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa pengembangan karir berkontribusi pada peningkatan kompetensi dan motivasi guru, sementara kreativitas kerja memungkinkan guru menciptakan metode pengajaran yang lebih inovatif.

Sumber daya manusia (SDM) memegang peran penting dalam upaya peningkatan produktivitas di berbagai sektor, termasuk sektor pendidikan. Guru sebagai tenaga pendidik memiliki tanggung jawab besar dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, pengembangan karir guru serta kreativitas dalam menjalankan tugas-tugasnya menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan untuk mendorong produktivitas kerja yang optimal.

Produktivitas guru tidak hanya tercermin dari seberapa banyak materi yang berhasil disampaikan kepada siswa, tetapi juga dari bagaimana guru mampu mengembangkan metode pengajaran yang inovatif dan kreatif. Kreativitas kerja guru berperan besar dalam menciptakan suasana belajar yang menyenangkan dan interaktif, yang pada akhirnya berpengaruh pada pencapaian hasil belajar siswa.

Di SMP Negeri 4 Kota Cilegon, produktivitas guru merupakan isu yang terus menjadi perhatian manajemen sekolah. Berdasarkan laporan evaluasi internal sekolah, meskipun secara umum kualitas pengajaran sudah memenuhi standar, terdapat beberapa area yang masih perlu ditingkatkan, terutama dalam hal kreativitas pengajaran dan partisipasi guru dalam program pengembangan diri. Sebagian besar guru masih cenderung mengandalkan metode pengajaran tradisional dan kurang mengeksplorasi pendekatan yang lebih inovatif dalam memfasilitasi proses belajar mengajar.

Di sisi lain, pengembangan karir guru juga berkontribusi signifikan terhadap produktivitas. Pengembangan karir yang baik, seperti pelatihan, workshop, dan kesempatan untuk meningkatkan kualifikasi pendidikan, dapat meningkatkan kompetensi profesional guru. Guru yang memiliki peluang untuk mengembangkan karirnya cenderung lebih termotivasi dan berdedikasi dalam menjalankan tugasnya, sehingga berpotensi meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Produktivitas tenaga pendidik, khususnya guru, merupakan salah satu faktor kunci dalam menentukan kualitas pendidikan di sekolah. Guru yang produktif mampu menciptakan suasana belajar yang efektif, inovatif, dan menyenangkan, yang pada akhirnya akan berpengaruh pada pencapaian hasil belajar siswa. Di SMP Negeri 4 Kota Cilegon, produktivitas guru menjadi

salah satu aspek penting yang terus diperhatikan oleh pihak sekolah, mengingat peran guru sebagai ujung tombak dalam proses pendidikan.

Kreativitas dalam proses pengajaran juga merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi produktivitas guru. Guru yang mampu menggunakan pendekatan kreatif dalam mengajar dapat menciptakan pengalaman belajar yang lebih bermakna bagi siswa. Namun, di SMP Negeri 4 Kota Cilegon, hasil evaluasi menunjukkan bahwa tingkat kreativitas pengajaran di kalangan guru masih berada pada level yang perlu ditingkatkan. Beberapa guru kesulitan dalam mengadaptasi teknologi pendidikan dan metode pembelajaran modern yang dapat merangsang minat belajar siswa.

Kurangnya pengembangan karir dan kreativitas kerja ini berdampak langsung pada produktivitas guru. Guru yang tidak mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan diri dan tidak termotivasi untuk berinovasi dalam pengajaran, cenderung mengalami penurunan produktivitas. Hal ini terlihat dari hasil belajar siswa yang belum optimal serta minimnya pembaruan metode pengajaran di beberapa kelas.

Namun, dalam beberapa tahun terakhir, terdapat beberapa indikator yang menunjukkan bahwa produktivitas guru di SMP Negeri 4 Kota Cilegon masih dapat ditingkatkan. Beberapa guru menghadapi tantangan dalam menghadirkan metode pengajaran yang inovatif dan menarik, sehingga berdampak pada kurang optimalnya pembelajaran di kelas. Selain itu, keterbatasan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan karir juga dapat menjadi faktor penghambat dalam peningkatan kompetensi profesional para guru.

Tabel 1.1 Laporan Evaluasi Internal Sekolah SMP N 4 Cilegon (Produktivitas)

No	Aspek Evaluasi	Indikator Penilaian	Hasil Evaluasi	Keterangan
1	Kehadiran Guru	Presentase Kehadiran tepat waktu	60%	Cukup, hanya sedikit guru yang terlambat
2	Kreativitas dalam Mengajar	Penggunaan metode inovatif dalam pengajaran	65%	Perlu peningkatan. Metode masih tradisional
3	Partisipasi Pengembangan Diri	Guru yang mengikuti pelatihan/seminar	43%	Rendah, Keterbatasan Waktu
4	Motivasi Guru	Kepuasan dan semangat kerja guru	55%	Cukup, namun perlu peningkatan insentif
5	Evaluasi Kinerja Tahunan	Rata-rata nilai kinerja guru	62%	Cukup, Perlu adanya Evaluasi

Sumber: SMP N 4 Cilegon

Tabel 1.2 Laporan Evaluasi Internal Sekolah SMP N 4 Cilegon (Manajemen dan Pengembangan Karir Guru)

No	Aspek Evaluasi	Indikator Penilaian	Hasil Evaluasi	Keterangan
1	Program Pengembangan Karir Guru	Jumlah pelatihan, seminar, workshop yang diikuti guru	50%	Partisipasi rendah karena keterbatasan waktu
2	Kepemimpinan Kepala Sekolah	Penilaian terhadap peran kepala sekolah dalam mendukung guru	61%	Kepala sekolah aktif mendukung guru namun perlu dorongan lebih dalam pengembangan karir
3	Kebijakan Insentif Guru	Penilaian terhadap insentif yang	53%	Perlu peningkatan insentif untuk

		diberikan sekolah kepada guru		meningkatkan motivasi kerja
--	--	-------------------------------	--	-----------------------------

Sumber: SMP N 4 Cilegon

Berdasarkan data observasi awal dan laporan evaluasi internal sekolah, beberapa masalah yang dihadapi terkait produktivitas guru antara lain: terbatasnya inisiatif dalam menerapkan metode pengajaran kreatif, kurangnya partisipasi guru dalam program pengembangan profesi, serta rendahnya motivasi dalam mencapai target pembelajaran yang lebih tinggi. Hal ini berdampak pada kualitas pembelajaran yang cenderung statis dan belum mencapai standar optimal yang diharapkan.

Faktor lain yang juga mempengaruhi produktivitas guru di sekolah ini adalah keterbatasan waktu dan sumber daya untuk pengembangan diri. Banyak guru yang mengalami kesulitan dalam menyeimbangkan tanggung jawab mengajar dengan upaya untuk meningkatkan kompetensi melalui pelatihan atau kursus. Dalam konteks ini, kreativitas kerja dan kesempatan untuk pengembangan karir menjadi sangat penting untuk meningkatkan produktivitas guru.

Selain itu, tantangan dalam pengembangan karir juga berdampak pada motivasi dan kinerja guru. Guru yang tidak mendapatkan akses yang memadai untuk mengikuti pelatihan, seminar, atau studi lanjutan, mungkin mengalami penurunan motivasi dan semangat kerja. Oleh karena itu, pengembangan karir guru perlu mendapatkan perhatian khusus sebagai salah satu strategi untuk meningkatkan produktivitas di SMP Negeri 4 Kota Cilegon.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang maka permasalahan yang dirumuskan dalam penelitian ini adalah : 1) Bagaimana Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Guru Di SMP Negeri 4 Kota Cilegon ? 2) Bagaimana Pengaruh Kreativitas Kerja Terhadap Produktivitas Guru Di SMP Negeri 4 Kota Cilegon ? 3) Bagaimana Pengaruh Secara Bersama-sama Pengembangan Karir Dan Kreativitas Kerja Terhadap Produktivitas Guru Di SMP Negeri 4 Kota Cilegon ?

LANDASAN TEORI

Produktivitas

Produktivitas adalah perbandingan antara output (hasil dengan input (masukan). Jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan system kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerja.(Hambali, 2021)

Produktivitas sekolah merupakan wujud dari produktivitas pendidikan dalam skala persekolahan. Tujuan diselenggarakannya pendidikan secara institusional adalah untuk meningkatkan produktivitas pendidikan. Sistem Pendidikan Nasional menetapkan pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, menjadi warga negara demokratis serta bertanggung jawab. Pendidikan nasional diharapkan mampu mencetak manusia yang beriman dan bertaqwa, memiliki intelektual, emosional, dan kecerdasan non seular. (Afifi, 2024)

Ada dua pendekatan untuk mengukur produktivitas kerja secara akurat. Dua pendekatan tersebut adalah produktivitas faktor total dan produktivitas parsial. Produktivitas faktor total adalah rasio output total dibagi input tenaga kerja, modal, bahan baku, dan energi. Sedangkan, produktivitas parsial adalah rasio output total terhadap suatu kategori input penting. (Ita Evina, 2024)

Indikator – Indikator Produktivitas Guru

Menurut Hambali (2021), indikator produktivitas dapat diukur melalui beberapa aspek kunci yang umumnya mencakup:

- 1) Efisiensi: Produktivitas sering diukur dengan seberapa efisien organisasi atau individu menggunakan sumber daya yang ada, seperti waktu, tenaga kerja, atau bahan baku, untuk menghasilkan output. Efisiensi adalah rasio antara input dan output.
- 2) Kualitas: Selain kuantitas output, kualitas hasil kerja juga menjadi indikator penting. Produktivitas tidak hanya diukur dari jumlah barang atau layanan yang dihasilkan, tetapi juga dari mutu atau kualitas yang dicapai.
- 3) Kecepatan: Indikator ini merujuk pada seberapa cepat pekerjaan atau proses produksi dapat diselesaikan. Waktu siklus, waktu penyelesaian tugas, atau kecepatan produksi menjadi faktor penting dalam menilai produktivitas.
- 4) Inovasi: Kemampuan untuk memperkenalkan ide baru, metode kerja yang lebih baik, atau produk baru juga menjadi penanda produktivitas. Inovasi dapat meningkatkan output tanpa harus meningkatkan input secara signifikan.
- 5) Penggunaan Sumber Daya: Indikator ini mengukur seberapa optimal sumber daya seperti bahan baku, teknologi, dan tenaga kerja digunakan dalam proses produksi. Semakin sedikit pemborosan sumber daya, semakin tinggi produktivitas.
- 6) Peningkatan Kapasitas: Produktivitas juga dapat dilihat dari kemampuan organisasi atau individu untuk meningkatkan kapasitas atau volume produksi tanpa mengurangi kualitas atau meningkatkan biaya secara signifikan.
- 7) Ketercapaian Target: Sejauh mana individu atau organisasi mampu mencapai target yang ditetapkan. Indikator ini mencakup apakah tujuan kuantitatif maupun kualitatif telah terpenuhi dalam jangka waktu yang ditentukan.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan organisasi perusahaan. Setiap organisasi harus bisa menerima kenyataan bahwa eksistensinya di masa depan tergantung pada sumber daya Manusia. Karir merupakan keseluruhan jabatan yang diduduki oleh seorang karyawan dalam perusahaan. Semakin lama masa kerja karyawan, maka ada keinginan untuk mendapatkan jabatan yang lebih baik.

Lebih lanjut, menurut Sinambela mengungkapkan bahwa “pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi dalam merencanakan karir pegawainya, yang disebut sebagai manajemen karir antara lain merencanakan, melaksanakan dan mengawasi karir.” Menurut Mangkunegara “pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan” (Sinambela,2022).

Menurut Agus H Bokingo mengemukakan bahwa, “pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan” (Bokingo,2022). Pengembangan karir dapat diartikan sebagai proses peningkatan kemampuan pegawai yang dilaksanakan untuk mewujudkan perencanaan karirnya. Hal tersebut diungkapkan oleh Handoko dalam Muhammad Busro, “istilah pengembangan karir dapat disebut dengan peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai rencana karir”(Busro, 2022).

Pengembangan karir didefinisikan sebagai proses yang melibatkan peningkatan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman individu sehingga mereka dapat meningkatkan kinerja serta mencapai tujuan karir pribadi dan tujuan organisasi (Rivai, 2022).

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pengembangan karir merupakan suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan jenjang atau status seseorang dalam pekerjaannya. Didukung dari faktor keinginan serta kesempatan yang diberikan perusahaan.

Indikator – indikator Pengembangan Karir

Indikator dapat berupa segala macam gejala atau tindakan nyata yang akan mempengaruhi suatu hal, seperti pengembangan karir. Menurut Menururt (Rivai,2022) metrik pengembangan karir adalah sebagai berikut:

- 1) Prestasi Kerja. Asumsi kinerja karyawan yang baik melandasi seluruh aktivitas pengembangan karir, Ketika kinerja karyawan berada di bawah standar dan tidak fokus pada pengembangan karir yang lain, maka tujuan karir yang paling sederhana sekalipun tidak akan tercapai. Dari hal ini terlihat bahwa kemajuan karir terletak pada kinerja karyawan dan prestasi karyawan.
- 2) Eksposur (Exposure). Eksposur untuk memahami apa yang diharapkan dari adanya pemindahan, promosi atau kesempatan kerja lain dengan melakukan tugas kondusif. Dengan adanya eksposur, karyawan dapat mengetahui peluang apa yang diperlukan dalam mencapai tujuan karir.
- 3) Jaringan Kerja (Networking). Adanya hubungan jaringan antar karyawan satu dengan karyawan yang lain dan dengan kelompok professional, situasi ini akan memberikan suatu ikatan kerja atau jaringan kerja yang baik dalam organisasi perusahaan. Jaringan kerja tersebut nantinya akan sangat bermanfaat untuk karyawan dalam pengembangan karir.
- 4) Pembimbing dan Sponsor. Dengan adanya mentor, dapat membantu karyawan untuk mengevaluasi segala aktivitas Kinerjanya. Selanjutnya ini akan berdampak pada pengembangan karir karyawan dimana masukan dan nasehat yang diberikan oleh pembimbing ini dapat membantu karyawan dalam proses pengembangan karir.

Kreativitas Kerja

Kreativitas adalah kemampuan individu untuk mempergunakan imaginasi dan berbagai kemungkinan yang diperoleh dari interaksi dengan ide atau gagasan, orang lain dan lingkungan untuk membuat koneksi dan hasil yang baru serta bermakna. (Hatta et al., 2023)

Kreativitas merupakan penyatuan pengetahuan dari berbagai bidang pengalaman berlainan untuk menghasilkan ide-ide baru dan lebih baik. Kreativitas juga merupakan keterampilan untuk menentukan pertalian baru, melihat subyek dari prespektif baru dan membentuk kombinasi-kombinasi baru dari dua atau lebih konsep yang telah tercetak dalam pikiran dan juga merupakan pembangkit ide-ide baru.(Hendrawan et al., 2020)

Konsep kreativitas dan inovasi perlu dibedakan. Kreativitas merujuk pada pengembangan ide yang baru dan berpotensi berguna. Meskipun pekerja mungkin berbagi ide tersebut dengan pekerja lain, ide yang sukses diimplementasikan pada organisasi atau level unit yang dipertimbangkan sebagai inovasi. (Marasabessy, 2022)

kreativitas merupakan faktor penting yang harus dimiliki oleh pemilik atau pengelola. Banyaknya industry kreatif yang kalah bersaing karena mereka kurang kreatif. Kreativitas sebagai faktor penting dalam menunjang keberhasilan dan keunggulan kompetitif organisasi. (Aan Khurosani, 2020)

kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan maupun karya nyata, yang relatif berbeda dengan.(Juwono & Wangsadinata, 2022)

Kreativitas merupakan inisiatif terhadap suatu proses atau ide yang bermanfaat, tepat, dan bernilai terhadap suatu tugas yang sesuai dengan pedoman atau petunjuk yang tidak lengkap sehingga menuntun kita untuk mengerti atau menemukan sesuatu yang baru. (Rama Lisseva, 2023)

Indikator-indikator Kreativitas Kerja

Indikator kreativitas kerja menurut (Rama Lisseva, 2023) indikator kreativitas kerja yaitu:

- 1) Rasa ingin tahu.
- 2) Optimis
- 3) Fleksibel
- 4) Cara pemecahan masalah
- 5) Ide baru
- 6) Imajinasi

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan informasi dengan tujuan tertentu yang bermanfaat. Metode ilmiah ini berarti bahwa kegiatan penelitian dilakukan berdasarkan karakteristik ilmiah, yaitu rasional, empiris, dan sistematis. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa metode penelitian adalah pendekatan ilmiah untuk mendapatkan informasi yang memiliki tujuan dan kegunaan spesifik.

Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah secara keseluruhan terdapat 48 Guru SMP N 4 Kota Cilegon. Maka sampel dalam penelitian ini sebanyak Seluruh Responden Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Dengan ini jumlah populasi adalah 48 responden yang Dimana seluruh populasi dijadikan sampel untuk melakukan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, responden yang terlibat adalah seluruh guru yang bekerja di SMP Negeri 4 Kota Cilegon, dengan jumlah total 48 orang. Karakteristik responden dianalisis berdasarkan berbagai faktor demografis dan profesional yang dapat mempengaruhi hasil penelitian. Berikut adalah deskripsi karakteristik responden berdasarkan data yang diperoleh:

Tabel 4. 1 Tingkat Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Percentase (%)
S1 (Sarjana)	39	81,3%
S2 (Magister)	9	18,7%

Total	48	100%
-------	----	------

Olah Data: SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner, diketahui bahwa Sebagian besar guru memiliki pendidikan terakhir S1, yang merupakan jenjang pendidikan yang umum bagi tenaga pendidik di Indonesia. Meskipun terdapat beberapa guru dengan gelar S2, namun persentasenya masih relatif kecil.

Tabel 4. 2 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Perempuan	35	72,9	72,9	72,9
	Laki-Laki	13	27,1	27,1	100,0
	Total	48	100,0	100,0	

Olah Data: SPSS Versi 25

Tabel 4.2 yang berjudul "Jenis Kelamin" menunjukkan distribusi frekuensi, persentase valid, dan persentase kumulatif berdasarkan jenis kelamin responden. Tabel ini mencakup dua kategori, yaitu Perempuan dan Laki-Laki. Dari 48 responden yang diperhitungkan, 35 responden (72,9%) berjenis kelamin Perempuan, sementara 13 responden (27,1%) berjenis kelamin Laki-Laki. Persentase valid untuk masing-masing kategori adalah 72,9% untuk Perempuan dan 27,1% untuk Laki-Laki. Dalam hal persentase kumulatif, nilai untuk Perempuan mencapai 72,9%, dan untuk Laki-Laki tercatat 100,0%. Data ini diolah menggunakan SPSS versi 25.

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner, yaitu menunjukkan seberapa nyata pengujian mengukur apa yang harusnya diukur. Hasil pengujian dengan program pengolah data SPSS Versi 25 atas validitas (Pearson Correlation) pernyataan Pengembangan Karir, Kreativitas , dan Produktivitas:

Tabel 4. 3 Uji Validitas Pengembangan Karir (X₁)

No.	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Saya merasa prestasi kerja saya mendapat pengakuan dari pimpinan	0,647	0,285	Valid
2	Saya berupaya menunjukkan hasil kerja terbaik setiap saat	0,471	0,285	Valid
3	Prestasi kerja menjadi salah satu pertimbangan karir saya di sekolah	0,388	0,285	Valid
4	Saya diberi kesempatan untuk terlibat dalam kegiatan yang meningkatkan eksposur saya di sekolah	0,453	0,285	Valid
5	Saya sering dipercaya mewakili sekolah dalam kegiatan luar	0,546	0,285	Valid
6	Saya merasa dikenal oleh pihak luar karena peran saya di sekolah	0,301	0,285	Valid
7	Saya memiliki jaringan kerja dengan guru dari sekolah lain	0,429	0,285	Valid
8	Saya menjalin hubungan baik dengan komunitas pendidikan di luar sekolah	0,445	0,285	Valid

9	Saya sering bertukar informasi dengan rekan guru dari luar sekolah	0,580	0,285	Valid
10	Saya memiliki pembimbing dalam pengembangan karir saya	0,466	0,285	Valid
11	Saya mendapat dukungan dari atasan dalam pengembangan karir.	0,581	0,285	Valid
12	Saya memiliki sponsor atau mentor dalam perjalanan karir saya	0,566	0,285	Valid

Olah Data: SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel yang ditampilkan, uji validitas untuk pernyataan yang berkaitan dengan pengembangan karir menunjukkan bahwa semua pernyataan memiliki nilai Rhitung yang lebih besar daripada nilai Rtable (0,285), yang berarti semua pernyataan dalam tabel ini valid. Nilai Rhitung yang bervariasi, mulai dari 0,301 hingga 0,647, menunjukkan bahwa setiap pernyataan memiliki tingkat hubungan yang signifikan dengan variabel yang diuji, sehingga dapat dipercaya untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut mengenai pengembangan karir.

Tabel 4. 4 Uji Validitas Kreativitas(X₂)

No.	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Saya memiliki rasa ingin tahu yang tinggi terhadap hal baru di bidang pendidikan	0,565	0,285	Valid
2	Saya bersikap optimis dalam menjalani tugas mengajar	0,527	0,285	Valid
3	Saya mampu menyesuaikan diri dengan perubahan dalam proses pembelajaran.	0,459	0,285	Valid
4	Saya dapat menemukan cara baru dalam menyelesaikan masalah di kelas	0,607	0,285	Valid
5	Saya sering mendapatkan ide baru dalam mengajar.	0,529	0,285	Valid
6	Saya mampu membayangkan solusi yang kreatif dalam pembelajaran	0,554	0,285	Valid
7	Saya dapat memecahkan masalah pembelajaran dengan cara yang tidak biasa	0,415	0,285	Valid
8	Saya senang mengeksplorasi metode pembelajaran yang berbeda	0,459	0,285	Valid
9	Saya berinisiatif menciptakan pendekatan baru dalam mengajar	0,481	0,285	Valid
10	Saya menikmati proses berpikir kreatif dalam membuat media pembelajaran	0,474	0,285	Valid
11	Imajinasi saya membantu menciptakan suasana belajar yang menarik.	0,476	0,285	Valid
12	Saya menggunakan pendekatan imajinatif untuk menyampaikan materi	0,414	0,285	Valid

Olah Data: SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel yang ditampilkan, hasil uji validitas terhadap 12 pernyataan yang berkaitan dengan kreativitas dalam mengajar menunjukkan bahwa semua pernyataan memiliki nilai Rhitung yang lebih besar dari Rtable (0,285), yang berarti bahwa seluruh pernyataan dianggap valid. Nilai Rhitung yang bervariasi, mulai dari 0,415 hingga 0,607, mengindikasikan bahwa setiap pernyataan memiliki hubungan yang signifikan dengan

variabel yang diuji, dengan beberapa pernyataan seperti "Saya dapat menemukan cara baru dalam menyelesaikan masalah di kelas" yang memiliki nilai Rhitung tertinggi (0,607), menandakan tingkat validitas yang sangat kuat. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur kreativitas dalam mengajar memiliki validitas yang baik dan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 4. 5 Uji Validitas Produktivitas (Y)

No.	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Saya bekerja dengan efisien dalam menjalankan tugas sebagai guru.	0,515	0,285	Valid
2	Saya selalu memperhatikan kualitas hasil kerja saya.	0,605	0,285	Valid
3	Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	0,604	0,285	Valid
4	Saya berusaha terus meningkatkan mutu proses pembelajaran.	0,378	0,285	Valid
5	Saya sering berinovasi dalam metode mengajar.	0,318	0,285	Valid
6	Saya memanfaatkan sumber daya sekolah secara optimal.	0,482	0,285	Valid
7	Saya aktif meningkatkan kapasitas dan kompetensi saya.	0,457	0,285	Valid
8	Saya menyusun strategi agar tujuan pembelajaran tercapai dengan baik.	0,426	0,285	Valid
9	Saya menggunakan berbagai sumber pembelajaran secara efektif.	0,567	0,285	Valid
10	Saya melibatkan diri dalam kegiatan pengembangan profesional.	0,452	0,285	Valid
11	Saya mengikuti pelatihan untuk meningkatkan produktivitas saya.	0,583	0,285	Valid
12	Saya merasa tujuan pembelajaran di kelas saya tercapai.	0,438	0,285	Valid

Olah Data: SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel yang ditampilkan, hasil uji validitas untuk 12 pernyataan yang berkaitan dengan produktivitas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan valid. Setiap nilai Rhitung lebih besar dari Rtable (0,285), yang menandakan bahwa semua pernyataan ini memiliki hubungan yang signifikan dan valid. Beberapa pernyataan yang memiliki Rhitung lebih tinggi, seperti pada pernyataan 2 ("Saya selalu memperhatikan kualitas hasil kerja saya") dengan nilai Rhitung 0,605 dan pernyataan 11 ("Saya mengikuti pelatihan untuk meningkatkan produktivitas saya") dengan nilai Rhitung 0,583, menunjukkan tingkat validitas yang lebih kuat. Secara keseluruhan, semua pernyataan dinyatakan valid, dan instrumen pengukuran yang digunakan untuk menilai produktivitas ini dapat dipercaya untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual berdistribusi normal atau tidak. Uji ini dilakukan menggunakan uji *Shapiro Wilk* dengan bantuan SPSS. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikansi $> 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

Tabel 4. 6 Hasil Uji Normalitas

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Pengembangan Karir (X ₁)	0,087	48	,200*	0,975	48	0,379
Kreativitas Kerja (X ₂)	0,104	48	,200*	0,976	48	0,422
Produktivitas Guru (Y)	0,105	48	,200*	0,977	48	0,449

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Olah Data: SPSS Versi 25

Tabel tersebut menunjukkan hasil uji normalitas untuk tiga variabel, yaitu Pengembangan Karir (X₁), Kreativitas Kerja (X₂), dan Produktivitas Guru (Y), yang diuji menggunakan dua metode: Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk. Semua nilai signifikansi (Sig.) pada kedua uji tersebut lebih besar dari 0,05, yang menunjukkan bahwa data pada ketiga variabel tersebut terdistribusi normal. Nilai Sig. Kolmogorov-Smirnov untuk ketiga variabel adalah 0,200, sedangkan nilai Sig. Shapiro-Wilk untuk ketiga variabel berturut-turut adalah 0,379, 0,422, dan 0,449. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak ada pelanggaran terhadap asumsi normalitas pada data yang diuji.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 7 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	14,945	6,144		2,432	0,019
	Pengembangan Karir (X ₁)	0,726	0,132	0,696	5,486	0,000
	Kreativitas Kerja (X ₂)	-0,014	0,134	-0,014	-0,107	0,915

a. Dependent Variable: Produktivitas Guru (Y)

Olah Data: SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel Coefficients hasil regresi linier berganda yang di lampirkan, berikut adalah penjelasan detail dan interpretasi statistiknya:

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda Model Regresi:

$$Y = 14,945 + 0,726X_1 - 0,014X_2$$

Y = Produktivitas (dependent variable)

X₁ = Pengembangan Karir

X₂ = Kreativitas

Tabel ini menunjukkan hasil analisis regresi linier berganda untuk model yang melibatkan dua variabel independen: pengembangan karir (X₁) dan kreativitas kerja (X₂), serta produktivitas guru (Y) sebagai variabel dependen.

Koefisien Determinasi

Tabel 4. 8 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,689 ^a	0,475	0,452	3,563

a. Predictors: (Constant), Kreativitas Kerja (X₂), Pengembangan Karir (X₁)

b. Dependent Variable: Produktivitas Guru (Y)

Olah Data: SPSS Versi 25

Tabel ini menunjukkan hasil uji koefisien determinasi untuk model regresi linier berganda yang melibatkan Pengembangan Karir (X1) dan Kreativitas Kerja (X2) sebagai variabel independen, serta Produktivitas Guru (Y) sebagai variabel dependen. Nilai R sebesar 0,689 menunjukkan adanya hubungan yang cukup kuat antara variabel-variabel tersebut. Dengan R Square sebesar 0,475, model ini menjelaskan 47,5% variasi dalam produktivitas guru, yang mengindikasikan bahwa model ini cukup baik dalam memprediksi produktivitas guru. Namun, nilai Adjusted R Square sebesar 0,452 sedikit lebih rendah, yang menunjukkan bahwa meskipun model ini memberikan prediksi yang cukup baik, masih ada ruang untuk perbaikan, terutama dalam mengatasi potensi pengaruh variabel lain yang belum dimasukkan. Selain itu, Standard Error of the Estimate sebesar 3,563 menunjukkan bahwa prediksi yang dihasilkan oleh model ini masih memiliki kesalahan yang relatif besar, meskipun secara keseluruhan, model ini menunjukkan hubungan yang cukup kuat dan dapat memberikan gambaran yang baik tentang produktivitas guru.

PENUTUP

Simpulan

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Guru Pengembangan karir terbukti memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap produktivitas guru. Berdasarkan hasil analisis, nilai rata-rata untuk pengembangan karir adalah 80% (Skor 2.304 dari 2.880), yang masuk dalam kategori Baik. Uji t parsial menunjukkan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh yang besar dengan koefisien 0,719 pada produktivitas guru, dan hasil uji t menunjukkan t hitung = 5,952 yang lebih besar dari t tabel = 1,68 ($p < 0,05$). Ini membuktikan bahwa pengembangan karir secara signifikan mempengaruhi produktivitas guru.

Pengaruh Kreativitas Kerja terhadap Produktivitas Guru Kreativitas kerja juga berperan penting, meskipun pengaruhnya lebih rendah dibandingkan dengan pengembangan karir. Nilai rata-rata untuk kreativitas kerja adalah 77,2% (Skor 2.222 dari 2.880), yang masuk dalam kategori Baik. Uji t parsial menunjukkan bahwa kreativitas kerja memiliki koefisien 0,372 pada produktivitas guru, dan hasil uji t menunjukkan t hitung = 3,090 yang lebih besar dari t tabel = 1,68 ($p < 0,05$). Meskipun pengaruhnya lebih kecil dibandingkan pengembangan karir, kreativitas kerja tetap memberikan kontribusi signifikan terhadap produktivitas guru.

Pengaruh Gabungan Pengembangan Karir dan Kreativitas Kerja Kedua variabel ini, yaitu pengembangan karir dan kreativitas kerja, bekerja secara sinergis dalam meningkatkan produktivitas guru. Hasil uji ANOVA (F-test) menunjukkan bahwa pengaruh gabungan antara pengembangan karir dan kreativitas kerja terhadap produktivitas guru sangat signifikan dengan $F = 20,382$ dan $p < 0,05$. Uji ini membuktikan bahwa kedua faktor ini bersama-sama memiliki dampak yang sangat signifikan terhadap produktivitas guru di SMP Negeri 4 Cilegon.

Secara keseluruhan, skor untuk produktifitas guru adalah 82% (Skor 2.363 dari 2.880), yang tergolong dalam kategori Sangat Baik. Hasil uji statistik menunjukkan bahwa kombinasi antara pengembangan karir dan kreativitas kerja berkontribusi secara signifikan terhadap pencapaian produktivitas tinggi bagi para guru.

Saran

Berdasarkan hasil rekapitulasi nilai skor terendah pada variabel-variabel yang ada, terdapat beberapa saran yang dapat membantu guru meningkatkan kualitas pengajaran dan pengembangan karir mereka. Pada variabel Pengembangan Karir, indikator Eksposur yang rendah (24%) menunjukkan bahwa guru perlu lebih banyak mendapatkan kesempatan untuk berinteraksi dengan pihak-pihak yang lebih tinggi di sekolah, seperti kepala sekolah dan rekan sejawat dari berbagai disiplin. Untuk itu, penting bagi sekolah untuk memberikan kesempatan kepada guru untuk terlibat dalam kegiatan lintas disiplin atau proyek-proyek pengembangan, serta menyediakan program mentoring yang mendukung pengembangan karir guru.

Pada variabel Kreativitas, indikator Fleksibilitas yang rendah (16,43%) mengindikasikan bahwa guru mungkin merasa terbatas dalam mengeksplorasi metode pengajaran yang lebih kreatif. Sekolah sebaiknya memberikan ruang bagi guru untuk mencoba pendekatan pengajaran yang lebih inovatif, serta meningkatkan kolaborasi antar guru untuk mengembangkan ide-ide kreatif. Selain itu, pelatihan atau workshop yang fokus pada pembelajaran berbasis teknologi atau metode pengajaran aktif dapat membantu meningkatkan fleksibilitas guru. Terakhir,

Pada variabel Produktivitas, indikator Kualitas dengan skor rendah (16,46%) menunjukkan perlunya peningkatan dalam kualitas pengajaran dan penilaian yang diberikan kepada siswa. Guru dapat memperbaiki kualitas hasil pengajaran dengan memperjelas standar penilaian dan memberikan umpan balik yang lebih mendalam kepada siswa. Selain itu, evaluasi dan pembaruan metode pengajaran serta pengembangan diri melalui pelatihan berkelanjutan akan sangat membantu dalam meningkatkan kualitas pengajaran. Dengan melaksanakan saran-saran ini, diharapkan guru dapat memperbaiki kinerja mereka dalam aspek-aspek yang masih kurang dan pada akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

Sinambela, (2022) Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja. (Depok: Rajagrafindo Persada.

Bokingo, (2022) Manajemen Sumber Daya Manusia. (Sukoharjo: Tahta Media Group)

Busro, (2022) Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. (Banten Khususnya Kota Cilegon: Prenadamedia Group, 2018) hal. 275

Rivai, Veithzal, (2022) Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek. Cetakan Pertama. (Banten Khususnya Kota Cilegon: Murai Kencana).

Aan Khurosani. (2020). *View of Membangun Budaya Mencipta dan Kreativitas Kerja Karyawan pada Industri Kreatif di Provinsi Banten*. <https://jos.unsoed.ac.id/index.php/performance/article/view/3206/1926>

Afifi, N. (2024). Pengaruh Supervisi Akademik dan Komunikasi Interpesonal Kepala Sekolah terhadap Produktivitas SMP di Rayon 4 Kota Tangerang. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(09), 3851–3870. <https://doi.org/10.59141/COMSERVA.V3I09.1172>

Hambali, I. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS GURU. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 5(1), 316–323. <https://doi.org/10.31955/MEA.V5I1.871>

- Hatta, K., Azhari, A., & Zubaidah, Z. (2023). STRATEGI PENGEMBANGAN KARIR DALAM MENINGKATKAN KREATIVITAS KERJA PADA STAF PALANG MERAH INDONESIA KOTA BANDA ACEH. *JURNAL AL-IJTIMAIYYAH*, 9(1), 1–14. <https://doi.org/10.22373/AL-IJTIMAIYYAH.V9I1.15854>
- Hendrawan, A., Sucahyowati, H., & Laras, T. (2020). PENGARUH STRESS KERJA TERHADAP KREATIVITAS PADA TENAGA KERJA PADA UMKM DI WILAYAH BANTARSARI KABUPATEN CILACAP. *AmanU: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 3(1). <https://ejournal.unugha.ac.id/index.php/amanu/article/view/322>
- Ita Evina. (2024). Pengaruh Peran Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru pada SMP Se-Kecamatan Batanghari Lampung Timur. *Katalis Pendidikan : Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Matematika*, 1(2), 289–301. <https://doi.org/10.62383/KATALIS.V1I2.641>
- Juwono, O., & Wangsadinata, Y. (2010). Kreativitas, Gaya Kepimpinan dan Kompetensi dalam Membentuk Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal The Winners*, 11(1), 55–65. <https://doi.org/10.21512/TW.V11I1.700>
- Marasabessy, Z. A. (2019). MEMBENTUK KREATIVITAS DALAM DUNIA KERJA. *SUHUF*, 31(1), 58–71. <https://journals.ums.ac.id/suhuf/article/view/9005>
- Rama Lisseva. (2023). Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan PT. Zocorindo Puri Asri Dengan Kreativitas Dan Pengalaman Kerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Dharma Andalas*, 25(1).