

**PENGARUH STRATEGI KOMUNIKASI INTERNAL DAN
PERILAKU MENCARI UMPAN BALIK TERHADAP
KINERJA GURU DIMEDIASI KREATIVITAS GURU
(Studi Kasus Guru Sekolah Menengah Pertama Kota Semarang)**



TESIS

Karya Tulis ini sebagai salah satu syarat
Untuk memperoleh gelar Magister Manajemen

Disusun Oleh

SRI HARDIYATI WAHYURINI
NIM : 22231560

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMIKA dan BISNIS
UNIVERSITAS BPD
2025**

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan inayah-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan tesis yang berjudul: **Pengaruh Strategi Komunikasi Internal dan Perilaku Mencari Umpan Balik Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Kreativitas Guru (Studi Kasus Guru Sekolah Menengah Pertama Kota Semarang)** dengan lancar dan tepat waktu.

Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Magister Manajemen pada Universitas BPD Semarang.

Penyusunan tesis ini tentu tidak dapat berhasil tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat:

1. **Ibu Prof. Dr. Sri Tutie Rahayu, M.Si.** selaku Rektor Universitas BPD.
2. **Ibu Dr. E. Siti Puryandani, SE, M.Si.** selaku Dekan Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas BPD.
3. **Bapak Dr. Yanuar Rachmansyah Djoko Waluyo, SE, M.Si.** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen dan Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan, masukan, dan koreksi selama proses penyusunan tesis ini hingga selesai.
4. **Bapak Prof. Dr. Taofik Hidajat, S.E., M.Si, CRBC, CSA, QWP** dan **Ibu Dr. Grace Tianna Solovida, S.E., M.Si AKT. CA** selaku Dosen Penguji Sidang Tesis yang telah berkontribusi atas segala dukungan, saran, dan evaluasi yang membangun sehingga tesis ini menjadi lebih baik.
5. **Bapak Ibu Dosen Pengajar** di Program Studi Magister Manajemen Universitas BPD atas ilmu, bimbingan, dan motivasi yang telah diberikan selama masa studi.
6. **Staf Manajemen** Program Studi Magister Manajemen Universitas BPD atas dukungan dan bantuan yang telah diberikan.
7. **Teman-teman guru SMP Kota Semarang** atas motivasi, dukungan, dan kesediaannya menjadi responden untuk kelengkapan data dalam penelitian ini.
8. **Keluarga besar SMPN 12 Semarang dan keluarga tercinta** yang telah memberikan kesempatan studi, dukungan, semangat, dan doa hingga selesainya penyusunan tesis ini.
9. **Semua pihak** yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuan baik moril maupun material hingga selesainya tesis ini.

Penulis menulis menyadari sepenuhnya bahwa tesis ini masih memiliki keterbatasan dan jauh dari sempurna. Meskipun demikian, penulis berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang memerlukan dan menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

Semarang, 9 Oktober 2025

Sri Hardiyati Wahyurini

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

Ateteken tekun mesthi tekan

Orang yang tekun dan selalu berpegang pada pedoman hidup (teken) akan mencapai tujuannya (tekan).

Urip iku urup

Hidup hendaknya memberikan manfaat, berguna, dan menjadi 'terang' bagi orang lain di sekitar kita, layaknya api yang menyala dan menerangi kegelapan.

PERSEMBAHAN

Dengan ungkapan rasa syukur kehadiran Allah Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, taufik, dan hidayah-Nya, tulisan ini penulis persembahkan kepada:

Suami, anak-anak, dan keluarga tercinta.

Terima kasih atas doa, semangat, dan dukungannya.

Para dosen dan pembimbing.

Terima kasih atas ketulusannya dalam membersamai dan membimbing penulis selama masa studi dan proses penyusunan tesis hingga selesai.

Keluarga besar SMPN 12 Semarang.

Terima kasih atas semua dukungan, doa, bantuan moril, dan material serta semangat yang luar biasa.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	iv
KATA PENGANTAR	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
Abstrak	1
<i>Abstract</i>	1
1. Pendahuluan.....	2
1.1 Latar Belakang Masalah	2
1.2 Perumusan Penelitian.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
2. Kajian Pustaka	4
2.1 Telaah Pustaka	4
2.1.1. <i>Social Exchange Theory (SET)</i>	4
2.1.2. <i>Strategic Internal Communication</i>	5
2.1.3. <i>Feedback Seeking Behavior</i>	5
2.1.4. <i>Teacher Creativity</i>	6
2.1.5. Kinerja Guru	6
2.2 Pengembangan Hipotesis	6
2.2.1. Pengaruh <i>Strategic Internal Communication</i> terhadap Kinerja Guru.....	6
2.2.2. Pengaruh <i>Feedback Seeking Behavior</i> terhadap Kinerja Guru.....	7
2.2.3. Pengaruh <i>Strategic Internal Communication</i> terhadap <i>Teacher Creativity</i>	7
2.2.4. Pengaruh <i>Feedback Seeking Behavior</i> terhadap <i>Teacher Creativity</i>	7
2.2.5. Pengaruh <i>Teacher Creativity</i> terhadap Kinerja Guru	8
2.2.6. Pengaruh <i>Strategic Internal Communication</i> terhadap Kinerja Guru dimediasi <i>Teacher Creativity</i>	8
2.2.7. Pengaruh <i>Feedback Seeking Behavior</i> terhadap Kinerja Guru dimediasi <i>Teacher Creativity</i>	9
2.3 Model Penelitian	9
2.4 Penelitian Terdahu	10
3. Metode Penelitian	10
3.1 Pendekatan Penelitian	10
3.2 Populasi.....	11
3.3 Sampel dan Teknik Sampling	11
3.4 Variabel Penelitian.....	11
3.5 Teknik Analisis Data.....	11

3.5.1. Uji Kelayakan Instrumen (<i>Outer Model</i>)	12
3.5.2. Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	12
3.5.3. Pengujian Hipotesis	12
3.5.4. Uji Efek Mediasi	13
4. Hasil Penelitian dan Pembahasan	13
4.1 Profil Respondenn.....	13
4.2 Deskripsi Jawaban Respoden.....	14
4.3 Analisis Data.....	15
4.3.1. Uji <i>Outer Model</i>	16
4.3.1.1. <i>Convergent Validity</i> dan AVE	16
4.3.1.2. <i>Discriminant Validity</i>	17
4.3.1.3. Uji Reliabilitas	17
4.3.1.4. Uji Multikolinearitas	18
4.3.2. Uji <i>Inner Model</i>	18
4.3.2.1. Koefisien Determinasi	18
4.3.2.2. <i>Effect Size</i>	19
4.3.2.3. <i>Predictive Relevance</i>	19
4.3.2.4. Analisis Model <i>Fit</i>	20
4.3.2.5. <i>Structural Model Path Coefficient</i>	20
4.3.3. Uji Efek Mediasi (VAF)	21
4.4. Pembahasan.....	22
4.4.1. Pengaruh <i>Strategic Internal Communication</i> terhadap Kinerja Guru.....	22
4.4.2. Pengaruh <i>Feedback Seeking Behavior</i> terhadap Kinerja Guru.....	22
4.4.3. Pengaruh <i>Strategic Internal Communication</i> terhadap <i>Teacher Creativity</i>	23
4.4.4. Pengaruh <i>Feedback Seeking Behavior</i> terhadap <i>Teacher Creativity</i>	24
4.4.5. Pengaruh <i>Teacher Creativity</i> terhadap Kinerja Guru	25
4.4.6. Pengaruh <i>Strategic Internal Communication</i> terhadap Kinerja Guru dimediasi <i>Teacher Creativity</i>	26
4.4.7. Pengaruh <i>Feedback Seeking Behavior</i> terhadap Kinerja Guru dimediasi <i>Teacher</i> <i>Creativity</i>	26
5. Simpulan, Keterbatasan, dan Implikasi Manajerial	27
5.1 Simpulan	27
5.2 Keterbatasan Penelitian dan Penelitian Masa Depan.....	27
5.3 Implikasi	27
DAFTAR PUSTAKA	28
LAMPIRAN.....	33

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penilaian Kinerja Guru SMP Kota Semarang.....	2
Tabel 1. Penelitian Terdahulu	10
Tabel 2. Definisi Variabel dan Indikator Variabel.....	11
Tabel 3. Profil Responden.....	13
Tabel 4. Variabel Konstruk dan Indikator	14
Tabel 5. Uji <i>Convergent Validity</i> dan Nilai AVE.....	16
Tabel 6. <i>Discriminant Validity</i> Nilai <i>Fornell Lacker Criterion</i>	17
Tabel 7. Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	17
Tabel 8. Nilai VIF Variabel Konstruk Model.....	18
Tabel 9. Koefisien Determinasi	18
Tabel 10. <i>Effect Size</i> Nilai f^2	19
Tabel 11. <i>Predictive Relevance</i>	19
Tabel 12. Analisis Model <i>Fit</i>	20
Tabel 13. Pengujian Koefisien Dan Pengujian Pengaruh Langsung Model Struktural.....	20
Tabel 14. Pengujian Koefisien Dan Pengujian Pengaruh Tidak Langsung Model Struktural	21

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Model Penelitian	9
Gambar 2. Outer Model	16
Gambar 3. Inner Model.....	20

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	33
Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden.....	35
Lampiran 3 Output Outer Model	40
Lampiran 4 Output Inner Model	41
Lampiran 5 Lembar Revisi Ujian	43
Lampiran 6 Daftar Riwayat Hidup	47

**PENGARUH STRATEGI KOMUNIKASI INTERNAL DAN
PERILAKU Mencari UMPAN BALIK TERHADAP
KINERJA GURU DIMEDIASI KREATIVITAS GURU
(Studi Kasus Guru Sekolah Menengah Pertama Kota Semarang)**

Sri Hardiyati Wahyurini

NIM : 22231560

Program Magister Manajemen Universitas BPD

e-Mail: srihardiyati@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh strategi komunikasi internal dan perilaku mencari umpan balik terhadap kinerja guru dimediasi kreativitas guru (Studi Kasus Guru Sekolah Menengah Pertama Kota Semarang). Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dan metode penelitian verifikatif. Populasi pada penelitian ini adalah Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Semarang sebanyak 3757 dengan sampel sebanyak 100 responden menggunakan perhitungan rumus Slovin. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui jumlah sampel yang dibutuhkan sebanyak 100 responden. Adapun cara mendapatkan responden penelitian menggunakan instrumen kuesioner *google form*. Pengolahan data menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) menggunakan software SmartPLS versi 4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *strategic internal communication* dan *feedback seeking behavior* memberikan dampak positif terhadap *teacher performance* dan *teacher creativity*. Kemudian, *teacher creativity* memberikan dampak positif terhadap *teacher performance*. Adapun *teacher creativity* mampu memediasi pengaruh *strategic internal communication* dan *feedback seeking behavior* terhadap *teacher performance*. Disarankan manajemen sekolah perlu menyadari bahwa komunikasi yang jelas, terbuka, dan terarah bukan sekadar alat untuk menyampaikan informasi, tetapi juga merupakan faktor utama dalam menciptakan lingkungan yang mendukung inovasi di kalangan guru. Sekolah harus memastikan adanya mekanisme komunikasi dua arah yang memungkinkan guru untuk menyampaikan ide, bertukar gagasan dengan rekan sejawat, dan mendapatkan umpan balik yang membangun.

Kata kunci: *Strategi Komunikasi Internal, Perilaku Mencari Umpan Balik, Kreativitas Guru, Kinerja Guru*

Abstract

This study aims to analyze the influence of internal communication strategies and feedback-seeking behavior on teacher performance mediated by teacher creativity (Case Study of Junior High School Teachers in Semarang City). The research employs a descriptive quantitative approach and a verificative research method. The population in this study consists of 3,757 Junior High School (SMP) teachers in Semarang City, with a sample of 100 respondents determined using Slovin's formula. Based on the calculation, the required sample size is 100 respondents. The respondents were obtained using a Google Form questionnaire as the research instrument. Data processing was carried out using the Partial Least Squares (PLS) method with SmartPLS version 4 software. The results show that strategic internal communication and feedback-seeking behavior have a positive impact on teacher performance and teacher creativity. Furthermore, teacher creativity has a positive and significant impact on teacher performance. Teacher creativity is also able to mediate the influence of strategic

internal communication and feedback-seeking behavior on teacher performance. It is recommended that school management recognize that clear, open, and well-directed communication is not merely a tool for delivering information but also a key factor in creating an environment that supports innovation among teachers. Schools must ensure the existence of a two-way communication mechanism that allows teachers to express ideas, exchange thoughts with colleagues, and receive constructive feedback

Keyword: *Strategic Internal Communication, Feedback Seeking Behavior, Teacher Creativity, Teacher Performance*

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang

Pada era yang penuh dengan perubahan dan tantangan, peran guru dalam dunia pendidikan menjadi semakin kompleks dan menuntut lebih dari sekadar penguasaan materi ajar. Kemajuan teknologi, perubahan kurikulum, serta karakteristik generasi siswa yang semakin dinamis mengharuskan guru untuk terus meningkatkan kinerja mereka agar proses pembelajaran tetap efektif dan relevan (Masnawati & Darmawan 2022).

Teacher performance menjadi faktor krusial dalam menentukan kualitas pendidikan, terutama dalam menghadapi perubahan pesat dalam teknologi, kurikulum, dan karakteristik peserta didik (Dogbe et al. 2024). Di era modern, siswa cenderung lebih kritis dan memiliki gaya belajar yang beragam, sehingga pendekatan pembelajaran yang monoton dapat menghambat motivasi mereka (Santoso & Amelia 2024). Dari berbagai tingkatan sekolah, Sekolah Menengah Pertama (SMP) memiliki tantangan tersendiri bagi tenaga pengajar.

Siswa Sekolah Menengah Pertama berada pada tahap remaja awal dengan rentang usia antara 12-15 tahun. Pada usia ini, siswa berada dalam masa pubertas, dimana terjadi transisi dan perkembangan pada dirinya baik secara fisik, psikis, maupun secara sosial (Wendari et al. 2021). Berdasarkan kajian yang dilakukan oleh Ramdhan et al (2022), kendala yang dialami Siswa SMP diantaranya siswa kesulitan memahami konsep materi pelajaran dengan persentase 67% yang secara umum dipengaruhi oleh kurangnya minat, kebiasaan belajar yang kurang baik, dan motivasi yang rendah dalam melatih kemampuan (internal). Kajian lainnya oleh Salsabila et al. (2023) menunjukkan 91% siswa SMP mengalami kendala dalam belajar yang disebabkan pembelajaran yang tidak menyenangkan dan sulit dipahami. Hal ini menunjukkan perlunya pendekatan yang lebih baik dalam memberikan pengajaran bagi siswa untuk meningkatkan minat belajar dan berimbas pada peningkatan *teacher performance*.

Menurut Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009, PK Guru adalah penilaian dari tiap butir kegiatan tugas utama guru dalam rangka pembinaan karier, kepangkatan, dan jabatannya. Pelaksanaan tugas utama guru tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seorang guru dalam penguasaan pengetahuan, penerapan pengetahuan, dan keterampilan, sebagai kompetensi yang dibutuhkan sesuai amanat Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 16 Tahun 2007 tentang standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru (Prasetyono et al. 2023). Berkaitan dengan hal ini, terdapat fenoema yang dialami Guru di tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Semarang sebagai berikut:

Tabel 1. Penilaian Kinerja Guru SMP Kota Semarang

Tahun	Hasil PKG	Kriteria
2020	96,95	Amat Baik
2021	86,37	Baik
2022	84,22	Baik
2023	85,43	Baik
2024	86,55	Baik

Sumber: data.semarangkota.go.id (2024)

Berdasarkan tabel 1, diketahui terdapat penurunan PKG Guru SMP di Kota Semarang. Di tahun 2020, hasil PKG menyentuh kategori Amat Baik. kemudian, terjadi penurunan nilai di tahun 2021 hingga tahun 2024 dengan kategori Baik. hal ini menunjukkan adanya penurunan *teacher performance*.

Teacher performance tidak hanya diukur dari seberapa baik mereka menguasai materi ajar, tetapi juga dari kemampuan mereka dalam membuat pembelajaran lebih menarik dan mudah dipahami. Guru yang mampu berpikir kreatif akan lebih efektif dalam membangkitkan minat siswa, menggunakan teknologi sebagai alat bantu pengajaran, serta menciptakan suasana kelas yang kondusif (Dogbe et al. 2024). Dengan *teacher creativity*, guru dapat mengembangkan metode pengajaran yang inovatif, seperti penggunaan media interaktif, pembelajaran berbasis proyek, serta pendekatan yang lebih kolaboratif untuk meningkatkan partisipasi siswa. Semua ini berkontribusi langsung pada peningkatan hasil belajar siswa, yang pada akhirnya mencerminkan keberhasilan dan peningkatan *teacher performance* (Anderson et al. 2021). Hal ini dibuktikan secara empiris melalui penelitian yang dilakukan sebelumnya (Dogbe et al. 2024; Baumanns & Rott 2024; Damanik & Widodo 2024)

Selanjutnya, faktor lain yang memengaruhi *teacher performance* dapat dijelaskan oleh *social exchange theory*. Untuk mencapai kinerja yang optimal, guru tidak hanya membutuhkan keterampilan mengajar yang mumpuni, tetapi juga dukungan dari *strategic internal communication* serta *feedback seeking behavior* (Dogbe et al. 2024). *Strategic internal communication* menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur dan mendukung kolaborasi antara guru, manajemen sekolah, serta rekan sejawat (Petković & Rapajić 2021). Ketika informasi disampaikan dengan jelas, tanpa ambiguitas, dan tepat waktu, guru dapat memahami harapan institusi, kebijakan terbaru, serta strategi pengajaran yang lebih efektif (Nguyen & Ha 2023). Hal ini dibuktikan secara empiris melalui penelitian yang dilakukan sebelumnya bahwa *strategic internal communication* menjadi cara efektif dalam meningkatkan *teacher performance* (Dogbe et al. 2024; Pagán-Castaño et al. 2021; Musheke & Phiri 2021).

Di sisi lain, *feedback seeking behavior* juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan *teacher performance* (Dogbe et al. 2024; Giamos et al. 2024; Evans & Dobrosielska 2021). Guru yang aktif meminta masukan dari supervisor, rekan kerja, maupun siswa memiliki peluang lebih besar untuk terus berkembang dan memperbaiki metode pengajaran mereka (Dawson et al. 2024). Dengan menerima kritik yang membangun dan saran yang konstruktif, mereka dapat mengevaluasi efektivitas pengajaran serta menemukan cara baru yang lebih inovatif dalam menyampaikan materi (Maisyaroh et al. 2024). Kebiasaan ini juga mencerminkan sikap profesionalisme dan keterbukaan terhadap perbaikan diri, yang pada akhirnya mendorong pertumbuhan berkelanjutan dalam karier mereka sebagai pendidik (Gan et al. 2021).

Teacher creativity memiliki urgensi yang sangat penting dalam dunia pendidikan karena menjadi kunci untuk menciptakan pembelajaran yang menarik, relevan, dan mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan peserta didik yang beragam (Maisyaroh et al. 2024). Guru yang kreatif mampu mengubah keterbatasan menjadi peluang, misalnya dengan memanfaatkan sumber daya sederhana menjadi media pembelajaran yang efektif, atau mengadaptasi metode pembelajaran agar sesuai dengan karakter dan gaya belajar siswa. Hal ini membuat kreativitas guru menjadi faktor penentu keberhasilan proses pembelajaran dan kinerja guru secara keseluruhan (Chen and Yuan 2021).

Strategic internal communication, yang mencakup komunikasi yang terencana, jelas, dan terarah di lingkungan sekolah, menyediakan informasi dan arahan yang dibutuhkan guru untuk mengembangkan ide-ide kreatifnya (Dogbe et al. 2024). Komunikasi internal yang efektif mendorong guru untuk saling bertukar gagasan, mendapatkan inspirasi dari rekan sejawat, serta memahami visi dan tujuan institusi pendidikan, sehingga ide kreatif yang dihasilkan selaras

dengan strategi sekolah yang berdampak pada meningkatnya *teacher performance* (Dogbe et al. 2024; Aminah et al. 2023).

Sementara itu, *feedback seeking behavior* yakni perilaku aktif guru dalam mencari umpan balik dari atasan, rekan guru, maupun peserta didik memberikan masukan yang berharga untuk mengasah *teacher creativity* (Dogbe et al. 2024). Ketika guru menerima masukan yang membangun, mereka terdorong untuk memperbaiki pendekatan pembelajaran, mencoba metode baru, atau menciptakan inovasi yang lebih sesuai dengan kebutuhan siswa. Proses ini tidak hanya meningkatkan kualitas pembelajaran, tetapi juga membentuk pola pikir terbuka terhadap perubahan dan perbaikan berkelanjutan (Dogbe et al. 2024).

Kajian ini mengacu dan mereplikasi kajian Dogbe et al. (2024) yang menganalisis pengaruh *strategic internal communication* serta *feedback seeking behavior* terhadap *teacher performance* dimediasi *teacher creativity* pada Techiman North district, Ghana. Adapun perbedaan pada penelitian dilakukan secara spesifik pada guru di tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP) yang belum dilakukan penelitian sebelumnya

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan paparan argumentasi dan fenomena pada guru SMP di Kota Semarang, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *strategic internal communication* terhadap kinerja guru?
2. Bagaimana pengaruh *feedback seeking behavior* terhadap kinerja guru?
3. Bagaimana pengaruh *strategic internal communication* terhadap *teacher creativity*?
4. Bagaimana pengaruh *feedback seeking behavior* terhadap *teacher creativity*?
5. Bagaimana pengaruh *teacher creativity* terhadap kinerja guru?
6. Bagaimana pengaruh *strategic internal communication* terhadap kinerja guru dimediasi *teacher creativity*?
7. Bagaimana pengaruh *feedback seeking behavior* terhadap kinerja guru dimediasi *teacher creativity*?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh *strategic internal communication* terhadap kinerja guru
2. Menganalisis pengaruh *feedback seeking behavior* terhadap kinerja guru
3. Menganalisis pengaruh *strategic internal communication* terhadap *teacher creativity*
4. Menganalisis pengaruh *feedback seeking behavior* terhadap *teacher creativity*
5. Menganalisis pengaruh *teacher creativity* terhadap kinerja guru
6. Menganalisis pengaruh *strategic internal communication* terhadap kinerja guru dimediasi *teacher creativity*
7. Menganalisis pengaruh *feedback seeking behavior* terhadap kinerja guru dimediasi *teacher creativity*

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan bisa menambah pengetahuan dan menjadikan referensi bagi pembaca dan masih dapat dikembangkan untuk penelitian selanjutnya. Hasil penelitian ini juga diharapkan akan dapat memberikan banyak masukan yang berkaitan dengan perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia dalam hal ini dalam upaya meningkatkan *teacher creativity* dan kinerja guru

2. Kajian Pustaka

2.1 Telaah Pustaka

2.1.1. Social Exchange Theory (SET)

Social Exchange Theory adalah sebuah teori dalam ilmu sosial yang menjelaskan bagaimana interaksi sosial antara individu didasarkan pada prinsip timbal balik (Nord 1969). Teori ini berakar pada gagasan bahwa hubungan sosial berfungsi seperti transaksi ekonomi, di mana individu mempertimbangkan keuntungan dan kerugian dalam setiap interaksi mereka

(Abdou et al. 2022). Individu membangun dan mempertahankan hubungan yang mereka anggap menguntungkan serta menghindari hubungan yang merugikan (Cao et al. 2022).

Keberadaan guru dapat dijelaskan melalui perspektif *Social Exchange Theory*. Guru tidak hanya bekerja untuk mendapatkan gaji, tetapi juga mengharapkan pengakuan, penghargaan, dan hubungan yang baik dengan siswa, rekan kerja, serta pihak sekolah (Vermeulen et al. 2022). Dalam hal ini, pertukaran yang terjadi tidak hanya bersifat materi, tetapi juga mencakup aspek psikologis dan emosional (Layek & Koodamara 2024).

Guru yang berdedikasi akan memberikan ilmu, bimbingan, dan motivasi kepada siswa dengan harapan mendapatkan rasa hormat, penghargaan, dan kepuasan batin ketika melihat murid-muridnya berkembang (Wang et al. 2024). Jika seorang guru merasa bahwa usaha dan kerja kerasnya dihargai oleh sekolah, baik melalui apresiasi langsung maupun kebijakan yang mendukung kesejahteraannya, ia cenderung semakin termotivasi untuk mengajar dengan baik. Sebaliknya, jika seorang guru merasa bahwa kerja kerasnya tidak dihargai, baik oleh siswa, rekan kerja, maupun institusi, maka ia mungkin kehilangan semangat dan bahkan mempertimbangkan untuk meninggalkan pekerjaannya (Wang et al. 2023).

Dalam konteks pendidikan, terutama dalam peran seorang guru di sebuah sekolah, teori ini sangat relevan, terutama dalam kaitannya dengan *strategic internal communication* dan *feedback seeking behavior*. Selain itu, *feedback seeking behavior* menjadi aspek penting dalam interaksi sosial guru. Seorang guru yang secara aktif mencari umpan balik dari rekan kerja, kepala sekolah, maupun siswa, menunjukkan bahwa ia memiliki keinginan untuk berkembang dan memperbaiki metode pengajarannya (Gan et al. 2021)

2.1.2. Strategic Internal Communication

Strategic internal communication adalah sebuah pendekatan dalam organisasi yang memastikan bahwa setiap individu di dalamnya menerima, memahami, dan terlibat dalam pertukaran informasi yang relevan dengan tujuan dan visi organisasi (Dogbe et al. 2024). Komunikasi ini bukan sekadar penyampaian pesan, tetapi dirancang dengan strategi yang memperhitungkan efektivitas, transparansi, serta dampaknya terhadap motivasi dan kinerja individu yang terlibat (Nguyen & Ha 2023). Dalam konteks sebuah sekolah, *strategic internal communication* menjadi elemen penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif, terutama bagi para guru yang menjadi ujung tombak dalam proses pendidikan (Petković & Rapajić 2021).

Guru di sekolah tidak hanya berperan dalam mengajar dan mendidik siswa, tetapi juga terhubung dalam jaringan komunikasi yang lebih luas, baik dengan kepala sekolah, sesama rekan guru, tenaga kependidikan, maupun orang tua siswa (Wahyudin et al. 2021). Ketika komunikasi internal dalam sekolah dirancang secara strategis, guru akan lebih memahami arah kebijakan, harapan, dan standar yang ingin dicapai oleh institusi pendidikan (Humaidi & Wafa 2022).

2.1.3. Feedback Seeking Behavior

Feedback Seeking Behavior adalah perilaku individu dalam mencari umpan balik untuk memahami, mengevaluasi, dan meningkatkan kinerjanya. Ini bukan hanya tentang menerima kritik atau saran dari orang lain, tetapi juga menunjukkan kesadaran dan inisiatif seseorang dalam mengembangkan dirinya melalui informasi yang diperoleh dari lingkungan sekitar (Dogbe et al. 2024). Seseorang yang memiliki perilaku ini cenderung lebih terbuka terhadap masukan, aktif bertanya, dan mencari tahu bagaimana kinerjanya dipersepsikan oleh orang lain, baik secara formal maupun informal (Dawson et al. 2024).

Dalam konteks seorang guru di sekolah, *feedback seeking behavior* menjadi elemen penting dalam meningkatkan efektivitas pengajaran dan profesionalisme mereka (Rila et al. 2024). Seorang guru yang memiliki perilaku ini akan secara aktif mencari umpan balik dari berbagai sumber, seperti kepala sekolah, sesama guru, siswa, atau bahkan orang tua murid. Mereka tidak hanya mengandalkan evaluasi tahunan atau rapat resmi, tetapi juga membangun

mekanisme sendiri untuk mengetahui bagaimana cara mengajar mereka diterima oleh siswa dan bagaimana mereka dapat memperbaikinya (Zhang 2024).

2.1.4. Teacher Creativity

Teacher creativity adalah elemen kunci dalam menciptakan pengalaman belajar yang inspiratif dan efektif bagi siswa. Hal ini tidak hanya berkaitan dengan cara menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga mencakup bagaimana seorang guru mampu beradaptasi dengan berbagai tantangan di kelas, menemukan metode baru untuk menjelaskan konsep yang sulit, serta menciptakan lingkungan belajar yang menarik dan menyenangkan (Dogbe et al. 2024). Seorang guru yang kreatif tidak terpaku pada satu pendekatan, tetapi selalu mencari cara inovatif agar pembelajaran lebih bermakna bagi siswa (Anderson et al. 2021).

Dalam lingkungan sekolah, *teacher creativity* menjadi sangat penting untuk menjaga minat dan keterlibatan siswa dalam proses belajar. Siswa memiliki karakter yang berbeda-beda, dan tidak semua dapat memahami materi dengan metode yang sama (Maisyaroh et al. 2024). Seorang guru yang kreatif akan mencoba berbagai strategi, seperti menggunakan media visual, permainan edukatif, diskusi kelompok, atau bahkan teknologi digital untuk membuat pembelajaran lebih interaktif (Santoso & Amelia 2024).

2.1.5. Kinerja Guru

Kinerja guru merupakan aspek fundamental dalam dunia pendidikan yang menentukan efektivitas proses pembelajaran dan perkembangan siswa (Dogbe et al. 2024). Seorang guru yang memiliki kinerja baik tidak hanya sekadar menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga memiliki tanggung jawab untuk membimbing, menginspirasi, dan membentuk karakter siswa (Alzoraiki et al. 2024). Kinerja guru mencerminkan bagaimana mereka mengelola kelas, menerapkan metode pengajaran, berinteraksi dengan siswa, serta berkontribusi terhadap lingkungan sekolah secara keseluruhan (Saleh et al. 2024).

Keberhasilan seorang guru dalam menjalankan tugasnya tidak hanya diukur dari seberapa baik ia menguasai materi ajar, tetapi juga dari kemampuannya dalam menciptakan suasana belajar yang kondusif (Putra 2025). Seorang guru yang berkinerja tinggi mampu memahami kebutuhan belajar siswa dan menyesuaikan pendekatan pengajarannya agar lebih efektif. Mereka memiliki keterampilan dalam menjelaskan konsep yang sulit dengan cara yang mudah dipahami, serta menggunakan berbagai strategi inovatif untuk meningkatkan keterlibatan siswa dalam pembelajaran (Dogbe et al. 2024).

2.2 Pengembangan Hipotesis

2.2.1. Pengaruh *Strategic Internal Communication* terhadap Kinerja Guru

Strategic internal communication memainkan peran penting dalam meningkatkan *teacher performance* di sekolah dengan memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi memiliki pemahaman yang jelas mengenai tujuan, harapan, dan kebijakan yang berlaku (Dogbe et al. 2024). Komunikasi yang dirancang secara strategis tidak hanya berfungsi untuk menyampaikan informasi, tetapi juga untuk membangun keterlibatan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta mendorong pertukaran ide dan dukungan antar guru, pimpinan sekolah, dan staf lainnya (Sofia et al. 2023).

Dalam perspektif *Social Exchange Theory*, *strategic internal communication* dapat dipahami sebagai bentuk pertukaran sosial yang saling menguntungkan antara guru dan institusi sekolah (Sari et al. 2023). Ketika sekolah menerapkan komunikasi yang transparan dan mendukung, guru akan merasa bahwa mereka mendapatkan manfaat dari sistem yang ada, baik dalam bentuk informasi yang jelas, kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, maupun apresiasi atas kontribusi mereka. Sebagai imbalannya, guru akan lebih berkomitmen, lebih aktif dalam mengajar, serta lebih termotivasi untuk meningkatkan kualitas pembelajaran (Pagán-Castaño et al. 2021). Ketika pertukaran sosial antara sekolah dan guru berlangsung secara sehat, maka guru akan terdorong untuk berkontribusi lebih besar, menghasilkan peningkatan kualitas pengajaran, dan berdampak positif bagi hasil belajar siswa

(Musheke & Phiri 2021). Penelitian sebelumnya menunjukkan *strategic internal communication* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Dogbe et al. 2024; Pagán-Castaño et al. 2021; Musheke & Phiri 2021). Berdasarkan keterkaitan variabel yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H1: *Strategic internal communication* berpengaruh positif terhadap kinerja guru

2.2.2. Pengaruh *Feedback Seeking Behavior* terhadap Kinerja Guru

Menurut *social exchange theory*, ketika guru secara aktif mencari umpan balik dari rekan kerja, siswa, atau manajemen sekolah, mereka terlibat dalam suatu proses pertukaran yang dapat memperkaya kompetensi mereka sekaligus memperkuat hubungan sosial dalam lingkungan kerja (Dogbe et al. 2024). Pencarian umpan balik menunjukkan adanya keinginan guru untuk terus berkembang dan menyesuaikan diri dengan kebutuhan serta ekspektasi lingkungan kerja (Gan et al. 2021). Dari perspektif SET, perilaku ini dapat memperkuat hubungan sosial antara guru dan pihak yang memberikan umpan balik, karena adanya keterbukaan dan rasa saling percaya. Ketika seorang guru meminta umpan balik, mereka menunjukkan bahwa mereka menghargai perspektif orang lain dan bersedia menerima masukan untuk perbaikan (Giamos et al. 2024).

Selain itu, ketika institusi pendidikan atau manajemen sekolah melihat bahwa guru memiliki inisiatif dalam mencari umpan balik untuk pengembangan diri, mereka cenderung memberikan lebih banyak dukungan dalam bentuk pelatihan, mentoring, atau penghargaan atas dedikasi guru dalam meningkatkan kualitas pengajaran (Evans & Dobrosielska 2021). Penelitian sebelumnya menunjukkan *feedback seeking behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Dogbe et al. 2024; Giamos et al. 2024; Evans & Dobrosielska 2021). Berdasarkan keterkaitan variabel yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H2: *Feedback seeking behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja guru

2.2.3. Pengaruh *Strategic Internal Communication* terhadap *Teacher Creativity*

Strategic internal communication memainkan peran penting dalam meningkatkan *teacher creativity* dengan menciptakan lingkungan kerja yang terbuka, kolaboratif, dan suportif (Dogbe et al. 2024). Dalam perspektif *Social Exchange Theory*, komunikasi yang efektif antara manajemen sekolah, guru, dan rekan kerja menciptakan hubungan sosial yang menguntungkan kedua belah pihak (Verčič et al. 2021). Ketika komunikasi internal berjalan dengan baik, guru merasa lebih dihargai, didukung, dan memiliki ruang untuk bereksplorasi, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk lebih kreatif dalam mengembangkan metode pengajaran dan strategi pembelajaran (Zhang 2024). Dalam konteks pertukaran sosial, komunikasi yang terbuka dan jelas memberikan guru akses terhadap informasi, sumber daya, dan inspirasi yang dapat memperkaya kreativitas mereka. (Thornhill-Miller et al. 2023).

Strategic internal communication juga membuka ruang bagi interaksi sosial yang lebih erat di antara guru. Ketika guru dapat dengan mudah bertukar pikiran, berbagi ide, dan mendiskusikan tantangan yang mereka hadapi, mereka akan lebih termotivasi untuk mencoba pendekatan baru dalam pengajaran (Braslauskas 2021). Penelitian sebelumnya menunjukkan *strategic internal communication* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *teacher creativity* (Hidayah et al. 2024; Dogbe et al. 2024; Zhang 2024). Berdasarkan keterkaitan variabel yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H3: *Strategic internal communication* berpengaruh positif terhadap *teacher creativity*

2.2.4. Pengaruh *Feedback Seeking Behavior* terhadap *Teacher Creativity*

Menurut *Social Exchange Theory*, interaksi sosial dipahami sebagai pertukaran yang berlangsung secara timbal balik, di mana individu yang berinisiatif untuk mencari umpan balik cenderung menerima informasi, dukungan, dan sumber daya yang dapat memperkaya wawasan serta mendorong inovasi (Dogbe et al. 2024). Guru yang memiliki *feedback seeking behavior*

secara tidak langsung membangun hubungan sosial yang lebih kuat dan menciptakan lingkungan kerja yang mendorong eksplorasi ide-ide baru (Chae & Park 2022).

Pencarian umpan balik memberikan guru kesempatan untuk melihat perspektif yang berbeda dalam metode pengajaran mereka. Dalam proses ini, mereka tidak hanya menerima informasi tentang kelebihan dan kekurangan dari pendekatan yang telah digunakan, tetapi juga memperoleh inspirasi dan wawasan baru yang dapat memperkaya kreativitas mereka (Wang et al. 2022). Dari sudut pandang SET, ini mencerminkan bentuk pertukaran sosial yang saling menguntungkan, di mana guru yang menunjukkan keterbukaan terhadap masukan akan lebih mungkin menerima dukungan dan kolaborasi dari lingkungan kerja mereka (Menguc et al. 2024). Penelitian sebelumnya menunjukkan *feedback seeking behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *teacher creativity* (Dogbe et al. 2024; Chae & Park 2022; Wang et al. 2022). Berdasarkan keterkaitan variabel yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H4: *Feedback seeking behavior* berpengaruh positif terhadap *teacher creativity*

2.2.5. Pengaruh *Teacher Creativity* terhadap Kinerja Guru

Guru menunjukkan kreativitas dalam mengajar, baik melalui inovasi metode pembelajaran, penggunaan teknologi, atau pendekatan yang lebih interaktif, mereka menciptakan nilai tambah yang berdampak positif pada efektivitas pengajaran (Dogbe et al. 2024). Kreativitas memungkinkan guru untuk menyesuaikan metode pengajaran dengan kebutuhan siswa, membuat pembelajaran lebih menarik dan relevan. Dalam proses ini, siswa menjadi lebih terlibat, memahami materi dengan lebih baik, dan menunjukkan peningkatan dalam hasil belajar (Baumanns & Rott 2024),

Kreativitas dalam mengajar juga membangun hubungan sosial yang lebih baik antara guru dengan siswa serta sesama kolega. Guru yang berinovasi dalam pembelajaran cenderung lebih terbuka terhadap diskusi, refleksi, dan kolaborasi dengan rekan kerja (Almulla 2023). Dalam konteks SET, hubungan sosial yang kuat ini menjadi bentuk investasi sosial, di mana guru yang berbagi ide kreatif akan mendapatkan wawasan baru dari orang lain, memperkaya keterampilan mereka, dan semakin meningkatkan *performance* dalam mengajar (Damanik & Widodo 2024). Penelitian sebelumnya menunjukkan *teacher creativity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Dogbe et al. 2024; Baumanns & Rott 2024; Damanik & Widodo 2024). Berdasarkan keterkaitan variabel yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H5: *Teacher creativity* berpengaruh positif terhadap kinerja guru

2.2.6. Pengaruh *Strategic Internal Communication* terhadap Kinerja Guru dimediasi *Teacher Creativity*

Strategic internal communication membuka ruang bagi guru untuk berbagi ide, mendiskusikan tantangan, dan menemukan solusi inovatif dalam pengajaran. Dalam lingkungan yang komunikatif dan suportif, guru merasa lebih aman untuk mengeksplorasi metode baru, mencoba pendekatan yang berbeda dalam mengajar, serta menyesuaikan pembelajaran dengan kebutuhan siswa (Dogbe et al. 2024). Dari sudut pandang SET, ketika guru merasa didukung oleh institusi dan kolega mereka, mereka lebih cenderung untuk menginvestasikan waktu dan energi dalam pengembangan kreativitas mereka, karena mereka yakin bahwa upaya tersebut akan dihargai dan membawa manfaat dalam jangka panjang (Kutieshat & Farmanesh 2022).

Creativity yang tumbuh dari *internal communication* yang baik kemudian berdampak langsung pada peningkatan *performance*. Dengan adanya inovasi dalam metode pengajaran, siswa menjadi lebih terlibat dalam pembelajaran, pemahaman mereka meningkat, dan hasil akademik mereka membaik. Guru yang mampu menghadirkan pembelajaran yang menarik dan efektif juga mendapatkan kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya mendorong mereka untuk terus meningkatkan performa (Alfawaire & Atan 2021). Penelitian sebelumnya

menunjukkan *strategic internal communication* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dimediasi *teacher creativity* (Dogbe et al. 2024; Aminah et al. 2023). Berdasarkan keterkaitan variabel yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H6: *Strategic internal communication* berpengaruh positif terhadap kinerja guru dimediasi *teacher creativity*

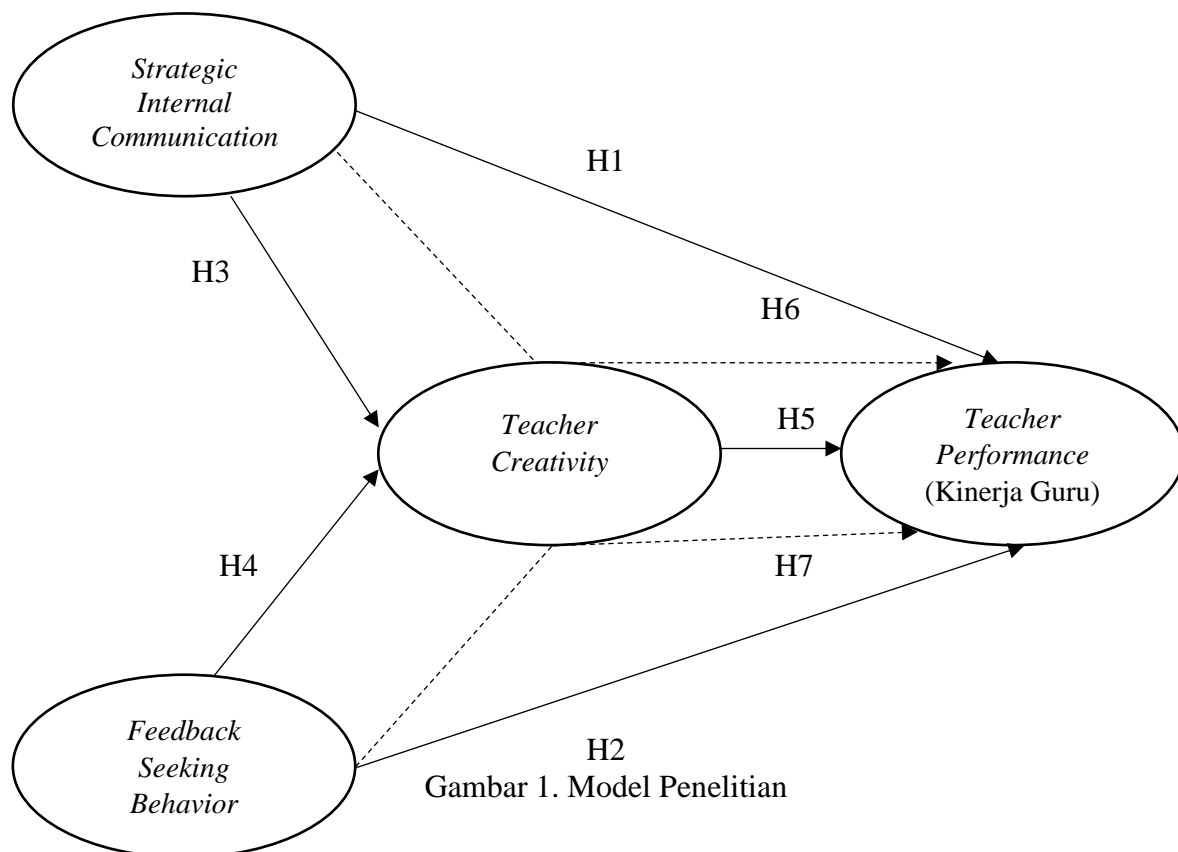
2.2.7. Pengaruh *Feedback Seeking Behavior* terhadap Kinerja Guru dimediasi *Teacher Creativity*

Menurut SET, interaksi sosial dalam lingkungan kerja didasarkan pada prinsip pertukaran timbal balik, di mana individu yang secara aktif mencari umpan balik akan mendapatkan manfaat dalam bentuk informasi, dukungan, dan kesempatan pengembangan diri (Dogbe et al. 2024). Ketika guru berinisiatif untuk mencari umpan balik dari kolega, siswa, atau manajemen sekolah, mereka tidak hanya memperoleh wawasan mengenai kekuatan dan kelemahan mereka, tetapi juga membuka peluang untuk mengeksplorasi pendekatan baru dalam pengajaran (Chae & Park 2022).

Proses pencarian umpan balik ini menjadi pemicu utama bagi berkembangnya kreativitas guru. Dengan mendapatkan berbagai perspektif dan masukan, guru terdorong untuk berpikir lebih fleksibel, menyesuaikan metode pengajaran, serta mencoba strategi yang lebih inovatif (Du & Chang 2023). Kreativitas yang berkembang dari *feedback seeking behavior* kemudian berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja guru (Cabaleiro-Cerviño and Mendi 2024). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa *feedback seeking behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *teacher performance* dimediasi *teacher creativity* (Dogbe et al. 2024). Berdasarkan keterkaitan variabel yang telah dijabarkan di atas, maka dapat diajukan pengembangan hipotesis sebagai berikut:

H7: *Feedback seeking behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja guru dimediasi *teacher creativity*

2.3 Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun	Variabel	Hasil Penelitian
1	Baumanns & Rott (2024)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Creativity</i> • <i>Performance</i> 	<i>Creativity</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>performance</i>
2	Damanik & Widodo (2024)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Creativity</i> • <i>Performance</i> 	<i>Teacher creativity</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru
3	Dogbe et al (2024)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Strategic internal communication</i> • <i>Feedback seeking behavior</i> • <i>Teacher creativity</i> • Kinerja Guru 	<i>Strategic internal communication</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>teacher creativity</i> dan kinerja guru. Kemudian, <i>feeding seeking behavior</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>teacher creativity</i> dan kinerja guru. Adapun <i>teacher creativity</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Adapun <i>teacher creativity</i> mampu memediasi pengaruh <i>strategic internal communication</i> dan <i>feedback seeking behavior</i> terhadap <i>teacher performance</i>
4	Giamos et al. (2024)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Feedback seeking behavior</i> • <i>Perfoemance</i> 	<i>Feedback seeking behavior</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>performance</i>
5	Hidayah et al (2024)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Internal communication</i> • <i>Feedback seeking behavior</i> • <i>Creativity</i> 	<i>Internal communication</i> dan <i>feedback seeking behavior</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>creativity</i>
6	Zhang (2024)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Communication</i> • <i>Creativity</i> 	<i>Communication</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>creativity</i>
7	Chae & Park (2022)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Feedback seeking behavior</i> • <i>Creativity</i> 	<i>Feedback seeking behavior</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>teacher creativity</i>
8	Wang et al. (2022)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Feedback seeking behavior</i> • <i>Thriving at work</i> • <i>Creativity</i> 	<i>Feedback seeking behavior</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>creativity</i>
9	Chen & Yuan (2021)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Feedback</i> • <i>Creativity</i> 	<i>Feedback seeking behavior</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>teacher creativity</i>
10	Evans & Dobrosielska (2021)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Feedback seeking behavior</i> • <i>Perfoemance</i> 	<i>Feedback seeking behavior</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>performance</i>
11	Kim (2021)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Internal communication</i> • <i>Performance</i> 	<i>Internal communication</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>performance</i>
12	Musheke & Phiri (2021)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Internal communication</i> • <i>Performance</i> 	<i>Internal communication</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>performance</i>
13	Pagán-Castaño et al (2021)	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Communication</i> • <i>Creativity</i> • <i>Performance</i> 	<i>Communication</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>creativity</i> . Kemudian, <i>creativity</i> berpengaruh signifikan terhadap <i>performance</i>

3. Metode Penelitian

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dan metode penelitian verifikatif. Pendekatan deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang mendeskripsi gejala atau peristiwa yang terjadi, dimana gejala atau peristiwa tersebut dapat dinilai dalam bentuk data numerik (Sugiyono 2020). Sementara penelitian verifikatif adalah metode yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Metode ini juga digunakan untuk

menguji pengaruh atau bentuk hubungan sebab akibat dari masalah yang sedang diselidiki atau diajukan dalam hipotesis (Arikunto 2020).

3.2 Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Semarang sebanyak 3757 berdasarkan data Badan Pusat Statistik Kota Semarang Tahun 2023.

3.3 Sampel dan Teknik Sampling

Menurut Sugiyono (2020) sampel ialah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi itu. Teknik pengambilan sampel adalah *accidental sampling* yaitu adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara kebetulan, di mana peneliti memilih responden yang secara tidak sengaja ditemui dan bersedia memberikan informasi yang dibutuhkan (Arikunto 2020). Perhitungan sampel menggunakan rumus Slovin dengan kelonggaran ketidakteelitian sebesar 10%. Hal ini disebabkan jumlah populasi yang besar. Berikut adalah perhitungan sampel menggunakan rumus Slovin.

$$n = \frac{3757}{1 + 3757(0,1)^2}$$

$$= 97,9 \text{ dibulatkan menjadi } 100$$

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui jumlah sampel yang dibutuhkan sebanyak 100 responden. adapun cara mendapatkan responden penelitian menggunakan instrumen kuesioner *google form* yang disebarakan pada Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Semarang.

3.4 Variabel Penelitian

Tabel 2. Definisi Variabel dan Indikator Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	<i>Strategic Internal Communication</i> Sumber: (Dogbe et al. 2024)	Pendekatan dalam organisasi yang memastikan bahwa setiap individu di dalamnya menerima, memahami, dan terlibat dalam pertukaran informasi yang relevan dengan tujuan dan visi organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memahami informasi 2. Memahami kebutuhan 3. Bebas dari ambiguitas 4. Mendengarkan keluhan 5. Kelengkapan pesan
2	<i>Feedback Seeking Behavior</i> Sumber: Dogbe et al. 2024)	Perilaku individu dalam mencari umpan balik untuk memahami, mengevaluasi, dan meningkatkan kinerjanya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas kinerja 2. Area perbaikan 3. Penilaian kinerja 4. Saran membangun
3	<i>Teacher Creativity</i> (Dogbe et al. 2024)	Kemampuan beradaptasi dengan berbagai tantangan di kelas, menemukan metode baru untuk menjelaskan konsep yang sulit, serta menciptakan lingkungan belajar yang menarik dan menyenangkan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Metode kerja tersendiri 2. Berfikir dalam 3. Ide inovatif 4. Kemampuan menyelesaikan masalah
4	Kinerja Guru Sumber: Permendikbud Nomor 16 Tahun 2009	Merupakan aspek fundamental dalam dunia pendidikan yang menentukan efektivitas proses pembelajaran dan perkembangan siswa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Karakteristik peserta didik 2. Prinsip pembelajaran 3. Teknologi informasi 4. Pengembangan potensi 5. Evaluasi hasil belajar 6. Etos kerja 7. Tanggung jawab 8. Komunikasi dengan peserta didik 9. Komunikasi sesama guru 10. Penguasaan materi 11. Pengembangan kurikulum

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Square (PLS)* menggunakan software SmartPLS versi 4. PLS adalah salah satu metode penyelesaian *Structural Equation Modeling (SEM)* yang dalam hal ini lebih dibandingkan dengan teknik-teknik SEM lainnya. SEM memiliki tingkat fleksibilitas yang lebih tinggi pada penelitian yang menghubungkan

antara teori dan data, serta mampu melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten sehingga sering digunakan oleh peneliti yang berfokus pada ilmu sosial (Ghozali and Latan 2020).

3.5.1. Uji Kelayakan Instrumen (*Outer Model*)

Model pengukuran pada Analisis *SmartPLS* ini berfungsi untuk keterkaitan variabel laten dengan beberapa indikatornya. Model pengukuran terbagi menjadi dua pengujian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

1. *Convergent Validity*

Nilai *convergent validity* menunjukkan validitas atas indikator-indikator pengukuran. Nilai *convergent validity* dapat dilihat melalui nilai *loading factor* pada variabel endogen dan eksogen. Nilai yang direkomendasikan adalah $> 0,7$ pada model penelitian yang relative sudah banyak diteliti (Ghozali and Latan 2020).

2. *Discriminant Validity*

Nilai *discriminant validity* adalah nilai *cross loading factor* yang bertujuan untuk mengetahui terkait diskriminan yang ada dalam suatu konstruk penelitian. Cara mengetahui nilai diskriminan dalam suatu konstruk dapat dilakukan dengan melihat perbandingan yang menghasilkan angka lebih besar antara nilai *loading* konstruk yang dituju dengan nilai *loading* konstruk yang lain (Ghozali and Latan 2020).

3. *Average Variance Extracted (AVE)*

Nilai AVE juga menunjukkan hasil evaluasi validitas diskriminan untuk setiap konstruk variabel endogen dan eksogen. AVE menjelaskan interkorelasi internal antar indikator pada konstruk di setiap variabel laten. Nilai AVE diharapkan minimal 0,5 (Ghozali and Latan 2020).

4. *Composite Reliability*

Nilai *composite reliability* berfungsi untuk mengukur reliabilitas suatu indikator dari suatu konstruk yang dibangun. Nilai *composite reliability* yang diharapkan minimal 0,7. Sementara nilai *composite reliability* di atas 0,8, maka dapat disimpulkan data yang ada memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi (Ghozali and Latan 2020).

5. *Cronbach Alpha*

Nilai *Cronbach alpha* juga merupakan penilaian terhadap reliabilitas dari batas suatu konstruk. Nilai *Cronbach alpha* mengukur konsistensi internal dari suatu indikator dengan nilai minimal yang diharapkan adalah 0,7 (Ghozali and Latan 2020).

3.5.2. Model Struktural (*Inner Model*)

Model struktural pada analisis *SmartPLS* berfungsi menjelaskan hubungan antar variabel laten dengan variabel laten lainnya. Model struktural terdiri dari beberapa pengukuran yaitu analisis model fit melalui *Standardized Root Mean Square Residual (SRMR)* dan *Normed Fit Index (NFI)*, mengukur nilai koefisien β (mengetahui arah hubungan), uji t (mengetahui kemaknaan hubungan), nilai koefisien determinasi (R^2) mengetahui nilai penjelasan variabel- variabel respon, serta menguji prediktif *relevance (Q²)* (Ghozali and Latan 2020).

3.5.3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis menggunakan analisis *full model structural equation modeling (SEM)* dengan *smartPLS*. Dalam *full model structural equation modeling* selain mengkonfirmasi teori, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antara variabel laten (Ghozali and Latan 2020). Pengujian hipotesis dengan melihat nilai perhitungan *Path Coefficient* pada pengujian inner model. Hipotesis dikatakan diterima apabila nilai T statistik lebih besar dari T tabel 1,96 (α 5%) yang berarti apabila nilai T statistik setiap hipotesis lebih besar dari T tabel dan nilai signifikansi probabilitas (p-values) lebih kecil dari 0,05 maka dapat dinyatakan diterima atau terbukti.

3.5.4. Uji Efek Mediasi

Efek mediasi menunjukkan hubungan antara variabel independen dan dependen melalui variabel penghubung atau mediasi. Setelah memperoleh hasil signifikansi pada setiap jalur yang dilihat dari output *path coefficients* dan *specific indirect effects*, maka selanjutnya dapat mencari efek mediasi yang dihitung menggunakan metode *Variance Accounted For* (VAF). Adapun rumus dari VAF adalah sebagai berikut (Ghozali and Latan 2020):

$$VAF = \frac{\text{Indirect Effect}}{\text{Indirect Effect} + \text{Direct Effect}}$$

Dasar pengambilan keputusan dari hasil nilai VAF adalah sebagai berikut:

- Jika $VAF > 0,80$ atau $> 80\%$, maka peran variabel mediasi adalah *full mediation*.
- Jika $0,20 \leq VAF \leq 0,80$ atau $20\% \leq VAF \leq 80\%$, maka peran variabel mediasi adalah mediasi parsial.
- Jika $VAF < 0,20$ atau $< 20\%$, maka peran variabel mediasi tidak ada atau tidak ada mediasi.

4. Hasil Penelitian dan Pembahasan

4.1. Profil Responden

Data yang diperoleh pada penelitian ini adalah Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Semarang sebanyak 100 responden. Data pribadi responden yang diminta adalah jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja.

Tabel 3. Profil Responden

Profil Responden	Item	Jumlah
Jenis Kelamin	Laki-Laki	45
	Perempuan	55
Usia	25 – 30 Tahun	18
	31 – 40 Tahun	36
	41- 50 Tahun	28
	> 51 Tahun	18
Pendidikan	Sarjana (S1)	67
	Magister (S2)	28
	Doktoral (S3)	5
Masa Kerja	< 5 Tahun	15
	5 – 10 Tahun	24
	11 – 20 Tahun	38
	> 20 Tahun	23

Sumber: data diolah (2025)

Penelitian ini melibatkan seratus guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Semarang sebagai responden. Dari segi jenis kelamin, jumlah guru perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki, masing-masing sebesar 55% dan 45%. Hal ini menunjukkan bahwa profesi guru SMP di Kota Semarang relatif lebih banyak diminati oleh perempuan.

Berdasarkan rentang usia, mayoritas responden berada pada kelompok usia 31 hingga 40 tahun dengan persentase 36%, diikuti oleh guru berusia 41 hingga 50 tahun sebesar 28%. Sementara itu, responden yang berusia 25 hingga 30 tahun serta lebih dari 51 tahun sama-sama berjumlah 18%. Pola ini menggambarkan bahwa guru SMP di Kota Semarang sebagian besar berada pada usia produktif dengan pengalaman mengajar yang sudah cukup matang.

Dilihat dari tingkat pendidikan, mayoritas responden berpendidikan Sarjana (S1) dengan persentase 67%, sedangkan 28% telah menempuh pendidikan Magister (S2), dan hanya 5% yang mencapai jenjang Doktoral (S3). Kondisi ini mencerminkan bahwa mayoritas guru telah memenuhi kualifikasi akademik minimal sebagai tenaga pendidik, bahkan sebagian sudah melanjutkan pendidikan ke tingkat yang lebih tinggi.

Dari aspek masa kerja, mayoritas guru memiliki pengalaman antara 11 hingga 20 tahun dengan persentase 38%, diikuti kelompok dengan masa kerja lebih dari 20 tahun sebesar 23%,

guru dengan masa kerja 5 hingga 10 tahun sebesar 24%, serta yang baru mengajar kurang dari 5 tahun sebanyak 15%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar guru SMP di Kota Semarang memiliki pengalaman panjang dalam dunia pendidikan sehingga dapat menjadi aset penting dalam pengembangan kualitas sekolah.

4.2. Deskripsi Jawaban Responden

Berdasarkan data yang dikumpulkan, jawaban dari responden telah direkapitulasi kemudian dianalisis untuk mengetahui deskriptif terhadap masing-masing variabel.

Tabel 4. Variabel Konstruk dan Indikator

Variabel dan Indikator	Mean	5	4	3	2	1
<i>Strategic Internal Communication</i>						
Informasi yang disampaikan oleh pihak sekolah jelas dan mudah dipahami	4,02	31	48	13	8	0
Komunikasi yang terjalin dalam sekolah mendukung kebutuhan saya dalam menjalankan tugas mengajar	4,03	35	41	17	6	1
Informasi yang saya terima dari pimpinan sekolah dan rekan kerja tidak membingungkan atau menimbulkan kesalahpahaman	4,05	35	45	11	8	1
Pihak sekolah memberikan ruang bagi guru untuk menyampaikan masukan atau keluhan terkait sistem komunikasi internal	4,11	39	41	14	4	2
Setiap informasi yang diberikan oleh pihak sekolah mencakup semua aspek yang diperlukan untuk menjalankan tugas saya	4,12	38	40	18	4	0
Rata-Rata SIC			4,06			
<i>Feedback Seeking Behavior</i>						
Saya secara aktif mencari masukan dari pimpinan sekolah atau rekan kerja untuk meningkatkan kualitas mengajar	4,12	44	33	16	5	2
Saya berinisiatif meminta umpan balik dari atasan atau kolega guna mengetahui area yang perlu diperbaiki	4,08	35	43	17	5	0
Saya sering mengajukan pertanyaan kepada pimpinan atau rekan kerja untuk mendapatkan penilaian terhadap kinerja	4,07	38	38	18	5	1
Saya mencari kesempatan untuk berdiskusi dengan atasan atau rekan kerja agar memperoleh saran yang membangun	4,07	37	40	17	5	1
Rata-Rata FSB			4,08			
<i>Team Creativity</i>						
Saya sering menyesuaikan strategi pembelajaran agar lebih efektif bagi siswa	4,24	46	37	12	5	0
Saya menganalisis kendala yang muncul dalam pembelajaran dan mencari solusi yang paling tepat	4,25	48	33	15	4	0
Saya secara aktif menciptakan ide-ide baru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas	4,11	38	40	18	3	1
Saya dapat menyesuaikan metode mengajar ketika menghadapi siswa dengan berbagai karakteristik dan kebutuhan belajar yang berbeda	4,12	39	41	13	7	0
Rata-Rata TC			4,18			
<i>Kinerja Guru</i>						
Saya memahami perbedaan kemampuan, minat, dan gaya belajar setiap peserta didik	4,05	39	35	18	8	0
Saya menerapkan metode pembelajaran yang membuat peserta didik aktif, kreatif, dan merasa nyaman	4,11	41	36	17	5	1
Saya memanfaatkan teknologi informasi untuk mendukung proses pembelajaran	4,11	39	37	21	2	1
Saya membantu peserta didik menemukan dan mengembangkan bakat, minat, serta kemampuan mereka secara optimal	4,17	40	41	15	4	0
Saya melakukan penilaian secara adil, objektif, dan berkesinambungan untuk mengetahui perkembangan belajar peserta didik	3,75	14	56	22	7	1

Saya bekerja dengan penuh semangat, disiplin, dan selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam tugas mengajar	3,93	34	36	20	9	1
Saya menjalankan tugas sebagai pendidik dengan penuh rasa tanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik	3,79	23	41	30	4	2
Saya berinteraksi dengan peserta didik secara ramah, terbuka, dan menghargai pendapat mereka	4,09	36	42	18	3	1
Saya menjalin kerja sama yang baik dengan rekan guru untuk mendukung keberhasilan pembelajaran	4,05	40	34	17	9	0
Saya menguasai materi pelajaran yang saya ajarkan	4,21	42	40	15	3	0
Saya berperan aktif dalam mengembangkan kurikulum agar sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan peserta didik	4,13	43	35	16	4	2
Rata-Rata TP						4,03

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 4 dengan 100 responden, variabel SIC memiliki nilai *mean* 4,06. Angka ini mencerminkan bahwa sebagian besar responden merasakan adanya kejelasan, keterbukaan, dan arah komunikasi yang baik dalam mendukung aktivitas kerja mereka. Angka ini mencerminkan bahwa sebagian besar responden merasakan adanya kejelasan, keterbukaan, dan arah komunikasi yang baik dalam mendukung aktivitas kerja mereka. Indikator dengan nilai persentase tertinggi pada variabel SIC adalah 40 responden menyatakan setuju dan 38 responden menyatakan sangat setuju bahwa “Setiap informasi yang diberikan oleh pihak sekolah mencakup semua aspek yang diperlukan untuk menjalankan tugas saya”.

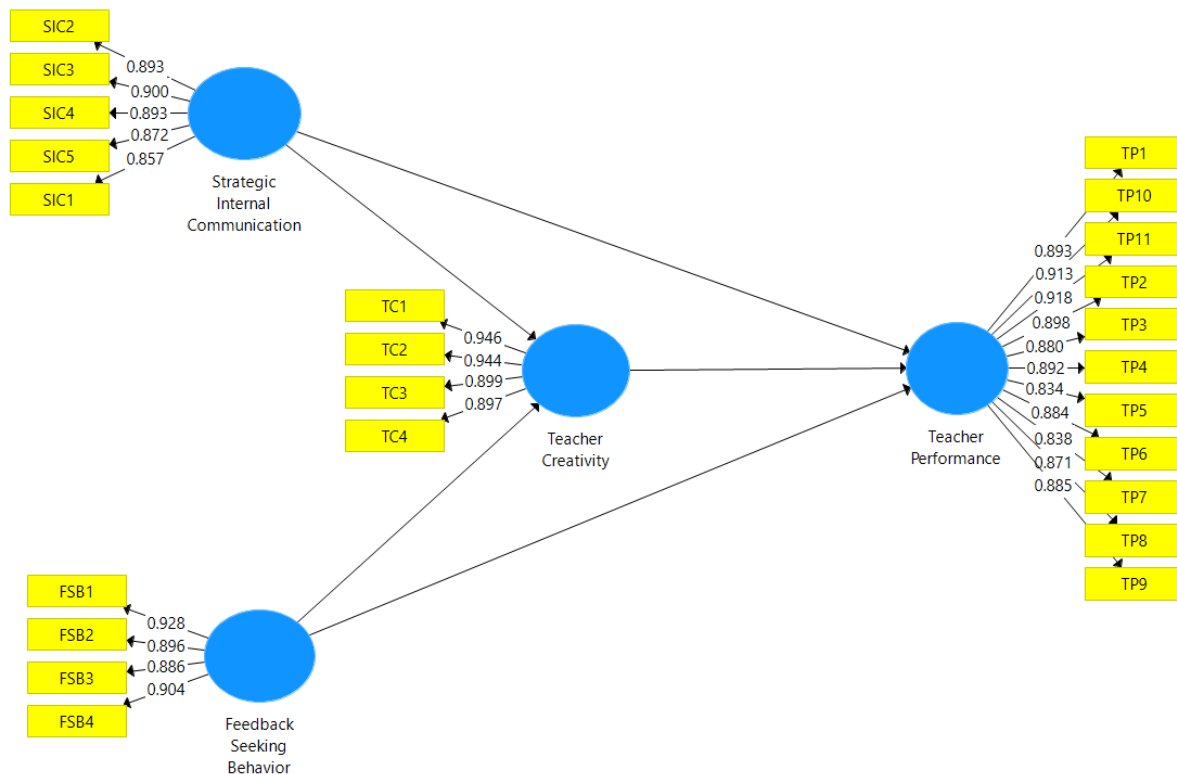
Variabel FSB memiliki nilai *mean* 4,08. Hal ini menunjukkan bahwa responden memiliki kecenderungan yang tinggi untuk secara aktif mencari masukan, saran, maupun evaluasi dari atasan maupun rekan kerja terkait kinerja. Indikator dengan nilai persentase tertinggi pada variabel FSB adalah 33 responden menyatakan setuju dan 44 responden menyatakan sangat setuju bahwa “Saya secara aktif mencari masukan dari pimpinan sekolah atau rekan kerja untuk meningkatkan kualitas mengajar”.

Variabel TC memiliki nilai *mean* 4,18. Hal ini sebagian besar guru merasa mampu menciptakan ide-ide baru, menggunakan pendekatan yang variatif, serta menyesuaikan metode pembelajaran dengan kebutuhan peserta didik. Indikator dengan nilai persentase tertinggi pada variabel TC adalah 33 responden menyatakan setuju dan 48 responden menyatakan sangat setuju bahwa “Saya menganalisis kendala yang muncul dalam pembelajaran dan mencari solusi yang paling tepat”.

Variabel TP memiliki nilai *mean* 4,03. Angka ini merepresentasikan bahwa sebagian besar guru mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, mulai dari perencanaan pembelajaran, pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, hingga evaluasi hasil belajar siswa. Indikator dengan nilai persentase tertinggi pada variabel TP adalah 40 responden menyatakan setuju dan 42 responden menyatakan sangat setuju bahwa “Saya menguasai materi pelajaran yang saya ajarkan”.

4.3. Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan metode *Partial Least Square* (PLS) menggunakan software SmartPLS versi 4. *Partial Least Square* adalah metode analisis yang cukup kuat karena tidak didasarkan pada banyak asumsi



Gambar 2. *Outer Model*
 Sumber: data diolah (2025)

Pada pengujian *outer model* terdapat 4 variabel laten yang diikuti dengan masing-masing variabel konstraknya. *Strategic internal communication* (SIC) dengan 5 variabel konstruk, *Feedback seeking behavior* (FSB) dengan 4 variabel konstruk, *Teacher creativity* (TC) dengan 4 variabel konstruk, dan Kinerja Guru (TP) dengan 11 variabel konstruk.

4.3.1. Uji Outer Model

4.3.1.1. Convergent Validity dan AVE

Tabel 5. Uji *Convergent Validity* dan Nilai AVE

Variabel	Item Butir	Nilai <i>Outer Loading</i>	Nilai AVE
<i>Strategic Internal Communication</i>	SIC1	0.857	0.780
	SIC2	0.893	
	SIC3	0.900	
	SIC4	0.893	
	SIC5	0.872	
<i>Feedback Seeking Behavior</i>	FSB1	0.928	0.817
	FSB2	0.896	
	FSB3	0.886	
	FSB4	0.904	
<i>Teacher Creativity</i>	TC1	0.946	0.850
	TC2	0.944	
	TC3	0.899	
	TC4	0.897	
Kinerja Guru	TP1	0.893	0.779
	TP2	0.898	
	TP3	0.880	
	TP4	0.892	
	TP5	0.834	
	TP6	0.884	
	TP7	0.838	
	TP8	0.871	
	TP9	0.885	
	TP10	0.893	
	TP11	0.913	

Variabel	Item Butir	Nilai <i>Outer Loading</i>	Nilai AVE
	TP10	0.913	
	TP11	0.918	

Sumber: data diolah (2025)

Standar ukuran pada uji validitas yaitu nilai *outer loading* > 0,7 dan nilai AVE > 0,5 dengan keterangan sebagai berikut:

1. *Strategic Internal Communication* memiliki nilai *outer loading* dari SIC1 sampai SIC5 berturut-turut sebesar 0.857; 0.893; 0.900; 0.893 dan 0.872 dimana nilai tersebut lebih tinggi dari 0,7. Hal ini berarti bahwa seluruh indikator *strategic internal communication* valid. Di sisi lain nilai AVE tertera 0.780. Hal ini berarti variabel laten *strategic internal communication* mampu menjelaskan indikator-indikatornya.
2. *Feedback Seeking Behavior* memiliki nilai *outer loading* dari FSB1 sampai FSB4 berturut-turut sebesar 0.928; 0.896; 0.886; dan 0.904 dimana nilai tersebut lebih tinggi dari 0,7. Hal ini berarti bahwa seluruh indikator *feedback seeking behavior* valid. Di sisi lain nilai AVE tertera 0.817. Hal ini berarti variabel laten *feedback seeking behavior* mampu menjelaskan indikator-indikatornya.
3. *Teacher creativity* memiliki nilai *outer loading* dari TC1 sampai TC4 berturut-turut sebesar 0.946; 0.944; 0.899; dan 0.897 dimana nilai tersebut lebih tinggi dari 0,7. Hal ini berarti bahwa seluruh indikator *teacher creativity* valid. Di sisi lain nilai AVE tertera 0.843. Hal ini berarti variabel laten *teacher creativity* mampu menjelaskan indikator-indikatornya
4. Kinerja guru memiliki nilai *outer loading* dari TP1 sampai TP11 berturut-turut sebesar 0.893; 0.898; 0.880; 0.892; 0.834; 0.884; 0.838; 0.871; 0.885; 0.913 dan 0.918 dimana nilai tersebut lebih tinggi dari 0,7. Hal ini berarti bahwa seluruh indikator *teacher performance* valid. Di sisi lain nilai AVE tertera 0.779. Hal ini berarti variabel laten *teacher performance* mampu menjelaskan indikator-indikatornya

4.3.1.2. Discriminant Validity

Tabel 6. *Discriminant Validity* Nilai *Fornell Lacker Criterion*

Variabel laten	<i>Feedback Seeking Behavior</i>	<i>Strategic Internal Communication</i>	<i>Teacher Creativity</i>	Kinerja Guru
<i>Feedback Seeking Behavior</i>	0.967			
<i>Strategic Internal Communication</i>	0.958	0.969		
<i>Teacher Creativity</i>	0.957	0.958	0.962	
Kinerja Guru	0.940	0.924	0.918	0.947

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai diagonal pada masing-masing variabel lebih besar jika dibandingkan dengan variabel lainnya. Hal tersebut menandakan bahwa variabel konstruk pada masing-masing variabel dapat membentuk variabel laten dengan baik atau valid secara diskriminan.

4.3.1.3. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas dapat dilakukan melalui *Cornbach's Alpha* dan *Composite reliability* suatu variabel dapat dikatakan reliabel ketika memiliki *Cornbach's Alpha* nilainya $\geq 0,7$ dan *Composite reliability* $\geq 0,8$ (Ghozali & Latan, 2020).

Tabel 7. Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Ket
1	<i>Feedback Seeking Behavior</i>	0.925	0.947	Reliabel
2	<i>Strategic Internal Communication</i>	0.929	0.947	Reliabel
3	<i>Teacher Creativity</i>	0.941	0.958	Reliabel
4	Kinerja Guru	0.972	0.975	Reliabel

Sumber: data diolah (2025)

Dari hasil *output* SmartPLS pada tabel diatas diketahui seluruh variabel konstruk memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas 0,7 dan *composite reliability* di atas 0,8. Maka dapat dikatakan bahwa seluruh variabel reliabel sebab telah memenuhi nilai minimum *Cornbach's Alpha* dan *Composite reliability*. Berdasarkan perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa kusioner sudah memenuhi kriteria reliabilitas yang artinya kusioner mampu menghasilkan data yang konsisten.

4.3.1.4. Uji Multikolinearitas

Pemeriksaan multikoleniaritas dapat dilakukan dengan melihat nilai tabel VIF. Nial VIF harus kurang dari 5 agar data dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikoleniaritas (Manley et al., 2021). Berikut adalah nilai VIF hasil analisis SmartPLS.

Tabel 8. Nilai VIF Variabel Konstruk Model

Variabel Konstruk	VIF
SIC1	2.683
SIC2	3.287
SIC3	3.484
SIC4	3.218
SIC5	2.804
FSB1	4.035
FSB2	3.022
FSB3	2.854
FSB4	3.411
TC1	4.475
TC2	3.331
TC3	3.368
TC4	3.314
TP1	4.375
TP2	4.516
TP3	4.115
TP4	4.242
TP5	2.964
TP6	4.454
TP7	3.314
TP8	3.759
TP9	4.391
TP10	4.219
TP11	3.925

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, seluruh nilai VIF variabel konstruk lebih kecil dari 5.0 (< 5.0) hal tersebut menandakan bahwa tidak terdapat gejala multikoleniaritas pada seluruh variabel konstruk. Hasil Pengukuran outer model menunjukkan bahwa variabel seluruhnya telah memenuhi kriteria model fit dan dapat dilanjutkan untuk uji hipotesis *bootstrapping*.

4.3.2. Uji Inner Model

4.3.2.1. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur akurasi prediksi (pendugaan). Secara umum nilai R^2 sebesar 0,75 dianggap memiliki akurasi pendugaan yang besar, R^2 sebesar 0,50 memiliki pendugaan akurasi yang sedang, dan nilai R^2 sebesar $< 0,25$ memiliki akurasi nilai pendugaan yang rendah (Manley et al., 2021). Hasil nilai koefisien determinasi dapat diketahui pada tabel berikut:

Tabel 9. Koefisien Determinasi

No	Item	R Square	R Square Adjusted
1	Teacher Creativity	0.929	0.927
2	Kinerja Guru	0.961	0.960

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa akurasi pendugaan model R^2 *teacher creativity* sebesar 0.929. Berdasarkan nilai tersebut memiliki pendugaan akurasi yang besar. Akurasi pendugaan model R^2 kinerja guru sebesar 0.961. Hal ini menunjukkan bahwa *strategic internal communication*, *feedback seeking behavior* serta *teacher creativity* memberikan dampak terhadap kinerja guru sebesar 96,1%. Sedangkan sebesar 3,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan nilai tersebut memiliki pendugaan akurasi yang besar. Nilai koefisien determinasi yang tinggi juga menunjukkan bahwa model tersebut sudah *robust* atau kuat. Ini berarti model memiliki kemampuan yang baik dalam menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti dan mampu memberikan prediksi yang akurat. Sebuah model yang *robust* cenderung lebih stabil dan konsisten ketika diterapkan pada data sampel yang berbeda atau pada situasi lain yang serupa, sehingga memberikan tingkat kepercayaan yang tinggi terhadap hasil penelitian.

4.3.2.2. Effect Size

Sebagai untuk mengevaluasi nilai R^2 dari semua variabel endogen dengan menggunakan f^2 . Perbedaan f^2 dengan R^2 adalah f^2 lebih spesifik pada masing-masing variabel eksogen. Secara umum nilai 0.02 dianggap memiliki *effect size* kecil, 0.15 memiliki *effect size* sedang dan 0.35 memiliki *effect size* besar (Manley et al., 2021). Berikut adalah tabel nilai f^2

Tabel 10. *Effect Size* Nilai f^2

Variabel laten	<i>Feedback Seeking Behavior</i>	<i>Strategic Internal Communication</i>	<i>Teacher Creativity</i>	Kinerja Guru
<i>Feedback Seeking Behavior</i>			0.245	0.294
<i>Strategic Internal Communication</i>			0.791	0.296
<i>Teacher Creativity</i>				0.168
Kinerja Guru				

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui sebagai berikut:

1. *Strategic internal communication* memiliki nilai *effect size* sebesar 0.791 terhadap *teacher creativity*, hal ini tergolong besar. Kemudian, *strategic internal communication* memiliki nilai *effect size* sebesar 0.296 terhadap Kinerja Guru, hal ini tergolong sedang.
2. *Feedback seeking behavior* memiliki nilai *effect size* sebesar 0.245 terhadap *teacher creativity*, hal ini tergolong sedang. kemudian, *feedback seeking behavior* terhadap Kinerja Guru memiliki nilai *effect size* sebesar 0.294. hal ini tergolong sedang.
3. *Teacher creativity* memiliki nilai *effect size* sebesar 0.168 terhadap Kinerja Guru. Hal ini tergolong sedang.

4.3.2.3. Predictive Relevance

Sebagai tambahan untuk mengevaluasi besarnya nilai R^2 sebagai kriteria dari akurasi prediksi, peneliti dapat menggunakan nilai *Stone-Geisser* Q^2 . Nilai Q^2 didapatkan dengan menggunakan prosedur *blidfolding*. Sebagai pengukuran relatif dari relevansi prediktif, nilai 0,02 dianggap memiliki relevansi prediktif yang kecil, 0,15 memiliki relevansi prediktif yang sedang, dan 0,35 memiliki relevansi prediktif yang besar (Manley et al., 2021).

Tabel 11. *Predictive Relevance*

No	Variabel	Q^2
1	<i>Feedback Seeking Behavior</i>	
2	<i>Strategic Internal Communication</i>	
3	<i>Teacher Creativity</i>	0.784
4	Kinerja Guru	0.742

Sumber: data diolah (2025)

- a. Relevansi prediktif *strategic internal communication* dan *feedback seeking behavior* terhadap *teacher creativity* sebesar 0.790. Hal tersebut tergolong relevansi prediktif yang besar.

- b. Relevansi prediktif *strategic internal communication*, *feedback seeking behavior* dan *teacher creativity* terhadap kinerja guru sebesar 0.801. Hal tersebut tergolong relevansi prediktif yang besar

4.3.2.4. Analisis Model Fit

Analisis model fit dalam *Structural Equation Modelling* (SEM) adalah proses evaluasi untuk menentukan sejauh mana model teoretis yang diusulkan sesuai dengan data empiris yang dikumpulkan. Berikut adalah hasil analisis model fit

Tabel 12. Analisis Model Fit

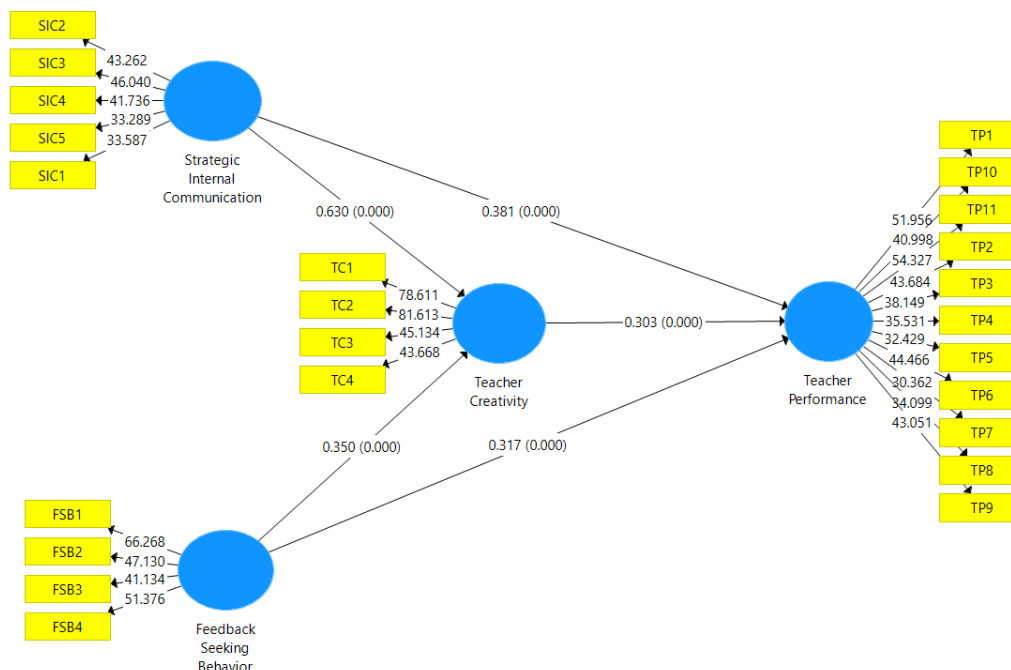
No	Indikator	SRMR	Kesimpulan
1	SRMR	0.030	Model Fit
2	NFI	0.890	Model Fit

Sumber: data diolah (2025)

Tabel 12 menunjukkan bahwa model penelitian telah layak dan sesuai dengan data yang dianalisis atau dapat diartikan bahwa model penelitian telah secara akurat mencerminkan struktur hubungan yang ada dalam data. Hal ini dikarenakan nilai *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) sebesar $0.029 < 0.08$ dan nilai *Normed Fit Index* (NFI) $0.900 > 0.8$.

4.3.2.5. Structural Model Path Coefficient

Analisis koefisien model struktural digunakan untuk mengetahui hubungan mana yang berpengaruh secara signifikan. Jika nilai p-value $< \alpha$ (0,05) maka hubungan tersebut signifikan, sebaliknya jika nilai p-value $> \alpha$ (0,05) maka hubungan tersebut tidak signifikan. Hasil analisis koefisien model dapat diketahui pada gambar berikut:



Gambar 3. Inner Model
Sumber: data diolah (2025)

Tabel 13. Pengujian Koefisien Dan Pengujian Pengaruh Langsung Model Struktural

Hipt.	Hubungan Variabel	Koefisien β	t Statistik	p Values	Ket.
H1	<i>Strategic Internal Communication</i> => Kinerja Guru	0.381	5.467	0.000	Diterima
H2	<i>Feedback Seeking Behavior</i> => Kinerja Guru	0.317	5.929	0.000	Diterima
H3	<i>Strategic Internal Communication</i> => <i>Teacher Creativity</i>	0.630	8.434	0.000	Diterima
H4	<i>Feedback Seeking Behavior</i> => <i>Teacher Creativity</i>	0.350	4.611	0.000	Diterima

Hipt.	Hubungan Variabel	Koefisien β	t Statistik	p Values	Ket.
H5	<i>Teacher Creativity</i> <i>Teacher Creativity</i> => Kinerja Guru	0.303	4.282	0.000	Diterima

Sumber: data diolah (2025)

Berdasarkan perhitungan di atas, pada masing-masing koefisien jalur diperoleh nilai $p < 0.05$. dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua hubungan pengaruh langsung antar variabel adalah signifikan ($p < 0.05$). Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa *strategic internal communication* memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap *teacher creativity* (0.630) dan kinerja guru (0.381) dibandingkan pengaruh *feedback seeking behavior* terhadap *teacher creativity* (0.350) dan kinerja guru (0.317). Hal ini dapat dipahami karena *strategic internal communication* memungkinkan guru untuk memiliki pemahaman yang lebih jelas mengenai tujuan, nilai, dan arah organisasi pendidikan. Ketika komunikasi terjalin dengan baik, guru merasa terhubung dengan visi sekolah, memahami ekspektasi yang diberikan, serta mendapatkan informasi yang relevan untuk mendukung proses pembelajaran. Situasi ini mendorong guru untuk lebih kreatif dalam merancang metode mengajar, menyusun materi, maupun dalam memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif.

Tabel 14. Pengujian Koefisien Dan Pengujian Pengaruh Tidak Langsung Model Struktural

Hipt.	Hubungan Variabel	Koefisien β	t Statistik	p Values	Ket.
H6	<i>Strategic Internal Communication</i> => <i>Teacher Creativity</i> => Kinerja Guru	0.191	3.566	0.000	Diterima
H7	<i>Feedback Seeking Behavior</i> => <i>Teacher Creativity</i> => Kinerja Guru	0.106	3.384	0.001	Diterima

Sumber: data diolah (2025)

Dari tabel di atas diperoleh hasil p value dari masing-masing koefisien jalur yaitu $p < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pengaruh tidak langsung antarvariabel adalah signifikan ($p < 0.05$).

4.3.3. Uji Efek Mediasi (VAF)

Efek mediasi menunjukkan hubungan antara variabel independen dan dependen melalui variabel penghubung atau mediasi (Ghozali & Latan, 2020). Pengujian penerapan sistem pengendalian intern pemerintah dan penerapan standar akuntansi pemerintah sebagai pemediasi dapat dilihat dari nilai *Variance Accounted For* (VAF) masing-masing variabel pemediasi (Ghozali & Latan, 2020)

- Mediasi *Teacher Creativity* pada pengaruh *Strategic Internal Communication* terhadap Kinerja Guru

Pengaruh Tidak Langsung	= $0.630 * 0.303 = 0.190$
Pengaruh Langsung	= 0.381
Pengaruh Total	= 0.571
VAF	= $0.190/0.571 = 0.332/33,2\%$ (mediasi parsial)
- Mediasi *Teacher Creativity* pada pengaruh *Feedback Seeking Behavior* terhadap Kinerja Guru

Pengaruh Tidak Langsung	= $0.350 * 0.303 = 0.106$
Pengaruh Langsung	= 0.317
Pengaruh Total	= 0.423
VAF	= $0.106/0.423 = 0.250/25\%$ (mediasi parsial)

4.4. Pembahasan

4.4.1. Pengaruh *Strategic Internal Communication* terhadap Kinerja Guru

Hasil temuan hubungan *strategic internal communication* dengan kinerja guru memiliki pengaruh positif. Artinya semakin baik *strategic internal communication* yang terjadi di sekolah akan meningkatkan *teacher performance* Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Semarang. Komunikasi yang efektif dalam organisasi sekolah tidak hanya berfungsi

sebagai sarana penyampaian informasi, tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan keterlibatan guru, serta mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal. Dari perspektif *Social Exchange Theory* (SET), ketika guru merasa mendapatkan komunikasi internal yang jelas, terbuka, dan responsif dari pimpinan maupun rekan kerja, mereka akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka sebagai bentuk timbal balik atas lingkungan yang mendukung tersebut. *Strategic internal communication* memungkinkan guru merasa dihargai, didengar, dan mendapatkan informasi yang mereka butuhkan untuk menjalankan tugasnya dengan baik. Ketika kebijakan dan arahan dari pimpinan sekolah dikomunikasikan secara transparan, guru tidak hanya merasa lebih percaya diri dalam melaksanakan tugasnya, tetapi juga lebih mudah menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan.

Lebih jauh, jika dikaitkan dengan *magnitude effect*, nilai *effect size* sedang pada hubungan langsung dengan kinerja menunjukkan bahwa meskipun pengaruhnya signifikan, dampak terbesar dari *strategic internal communication* justru muncul ketika ia mendorong kreativitas guru yang kemudian bermuara pada peningkatan kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa sekolah tidak hanya perlu membangun pola komunikasi yang strategis dan jelas, tetapi juga menggunakannya sebagai sarana untuk menumbuhkan kreativitas guru agar kinerja dapat meningkat secara berkelanjutan

Berdasarkan jawaban responden tertinggi menunjukkan bahwa “Setiap informasi yang diberikan oleh pihak sekolah mencakup semua aspek yang diperlukan untuk menjalankan tugas saya”. Ketika guru menerima informasi yang lengkap, jelas, dan relevan dengan kebutuhan kerja mereka, maka potensi terjadinya kesalahpahaman maupun kebingungan dalam menjalankan tugas dapat diminimalisir. Kondisi ini membuat guru lebih mudah menyusun perencanaan pembelajaran, mengatur strategi pengajaran, serta menyesuaikan metode dengan kebijakan sekolah. Informasi yang komprehensif juga menumbuhkan rasa percaya diri karena guru merasa didukung penuh oleh organisasi dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Selain itu, komunikasi yang terstruktur dan menyeluruh menciptakan iklim kerja yang kondusif, di mana guru dapat fokus pada peningkatan kualitas pembelajaran tanpa terganggu oleh ketidakpastian administratif. Dengan demikian, aliran informasi yang baik dari sekolah secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja guru, karena mereka memiliki dasar yang kuat untuk bekerja lebih efektif, efisien, dan selaras dengan tujuan lembaga pendidikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa *strategic internal communication* berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Dogbe et al. 2024; Pagán-Castaño et al. 2021; Musheke & Phiri 2021).

4.4.2. Pengaruh *Feedback Seeking Behavior* terhadap Kinerja Guru

Hasil temuan hubungan *feedback seeking behavior* dengan kinerja guru memiliki pengaruh positif. Artinya semakin baik *feedback seeking behavior* yang diterima dan dimiliki guru akan meningkatkan *teacher performance* Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Semarang. Guru yang secara aktif mencari umpan balik dan menerima kritik membangun dari rekan sejawat maupun pimpinan memiliki peluang lebih besar untuk meningkatkan kualitas pengajaran dan profesionalisme mereka.

Menurut *Social Exchange Theory* (SET), guru yang secara aktif mencari dan menerima umpan balik, mereka menunjukkan keterbukaan terhadap pengembangan diri dan peningkatan kualitas mengajar. Sebagai balasan, mereka mendapatkan dukungan, pengakuan, serta arahan yang lebih jelas dari pimpinan maupun kolega, yang pada akhirnya meningkatkan motivasi dan kinerja. Umpan balik yang berkelanjutan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan profesional guru. Ketika sekolah menyediakan sistem komunikasi yang memungkinkan guru untuk memperoleh masukan mengenai kinerja mereka, guru akan lebih mudah mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam metode pengajaran mereka. Kritik yang disampaikan secara konstruktif membantu guru memahami aspek mana yang perlu

diperbaiki, sementara apresiasi terhadap kinerja mereka memberikan dorongan untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kualitas pembelajaran yang sudah baik.

Selanjutnya, jika dikaitkan dengan *magnitude effect*, hasil penelitian memperlihatkan bahwa *feedback seeking behavior* memiliki nilai *effect size* sebesar 0.294 terhadap kinerja guru yang tergolong sedang. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pengaruh *feedback seeking behavior* terhadap kreativitas maupun kinerja tidak sebesar *strategic internal communication*, tetapi kontribusinya tetap signifikan dalam mendorong perbaikan kinerja. Nilai *effect size* yang tergolong sedang ini menegaskan bahwa perilaku mencari umpan balik bukanlah faktor tunggal yang mendominasi kinerja guru.

Berdasarkan jawaban responden tertinggi menunjukkan bahwa “Saya secara aktif mencari masukan dari pimpinan sekolah atau rekan kerja untuk meningkatkan kualitas mengajar”. Ketika guru terbuka untuk menerima umpan balik, mereka memiliki kesempatan lebih besar untuk menyadari kelemahan maupun kekuatan dalam metode pengajarannya. Proses ini memungkinkan guru melakukan refleksi diri dan segera melakukan perbaikan yang diperlukan, baik dari sisi materi, strategi penyampaian, maupun pengelolaan kelas. Selain itu, keterlibatan pimpinan sekolah dan rekan kerja dalam memberikan masukan menciptakan lingkungan kolaboratif yang mendorong terciptanya budaya saling belajar dan mendukung. Guru tidak hanya mengandalkan pengalaman pribadi, tetapi juga mendapatkan perspektif baru yang memperkaya cara mereka mengajar. Hal ini secara langsung meningkatkan profesionalisme, motivasi, serta efektivitas guru dalam menyampaikan pembelajaran. Dengan demikian, perilaku aktif dalam mencari feedback berperan penting dalam meningkatkan kinerja guru karena mampu menghasilkan pembelajaran yang lebih adaptif, relevan, dan sesuai dengan kebutuhan siswa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa *feedback seeking behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Dogbe et al. 2024; Giamos et al. 2024; Evans & Dobrosielska 2021)

4.4.3. Pengaruh *Strategic Internal Communication* terhadap *Teacher Creativity*

Hasil temuan hubungan *strategic internal communication* dengan *teacher creativity* memiliki pengaruh positif. Artinya semakin baik *strategic internal communication* yang terjadi di lingkungan sekolah akan meningkatkan *teacher creativity* Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Semarang. *Strategic internal communication* memungkinkan guru untuk memahami kebutuhan pendidikan dengan lebih baik, memperoleh inspirasi dari diskusi dengan rekan kerja, serta merasa didukung dalam mengeksplorasi ide-ide baru untuk meningkatkan pengalaman belajar siswa. SET menyatakan bahwa individu cenderung memberikan kontribusi lebih besar ketika mereka merasa mendapatkan dukungan dan manfaat dari lingkungannya. Dalam konteks sekolah, ketika guru mendapatkan komunikasi yang jelas, terbuka, dan mendukung dari pimpinan maupun kolega, mereka lebih terdorong untuk berani berinovasi dalam metode pengajaran. Informasi yang disampaikan secara efektif melalui komunikasi internal membantu guru memahami kebijakan pendidikan, tren pengajaran terbaru, serta kebutuhan spesifik siswa, yang pada akhirnya memicu kreativitas dalam menyusun strategi pembelajaran yang lebih menarik dan efektif.

Strategic internal communication yang baik menciptakan suasana kerja yang kolaboratif, di mana guru merasa nyaman untuk berbagi ide dan mendapatkan umpan balik dari rekan kerja maupun pimpinan sekolah. Lingkungan yang terbuka terhadap pertukaran gagasan ini mempercepat proses kreativitas karena guru tidak merasa terisolasi dalam menghadapi tantangan mengajar. Mereka mendapatkan kesempatan untuk berdiskusi, bereksperimen dengan pendekatan baru, serta mendapatkan dukungan moral yang meningkatkan rasa percaya diri dalam mencoba inovasi pendidikan.

Jika dilihat dari *magnitude effect*, hasil penelitian memperlihatkan bahwa *strategic internal communication* memiliki nilai *effect size* sebesar 0.791 terhadap *teacher creativity*,

yang tergolong besar. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi internal yang terarah dan efektif menjadi faktor dominan dalam mendorong lahirnya kreativitas guru. Dengan nilai pengaruh yang sangat kuat, dapat dipahami bahwa peran komunikasi internal tidak hanya sebatas menyampaikan informasi, tetapi juga membentuk iklim kolaboratif yang mendorong guru untuk berani mencoba ide baru dan mengembangkan potensi kreatif mereka. Besarnya *magnitude effect* ini juga menandakan bahwa strategi komunikasi internal yang baik dapat menjadi landasan utama dalam menciptakan lingkungan kerja yang inspiratif, sehingga kreativitas guru berkembang lebih maksimal dan berkontribusi langsung pada peningkatan kualitas pendidikan di sekolah

Dukungan yang diberikan melalui komunikasi internal juga memberikan rasa aman psikologis bagi guru. Ketika mereka merasa bahwa sekolah menghargai ide-ide baru dan memberikan ruang bagi eksplorasi metode pembelajaran yang berbeda, mereka akan lebih termotivasi untuk berpikir kreatif tanpa takut akan kegagalan atau penolakan. Dalam teori SET, individu yang merasa dihargai cenderung memberikan kontribusi yang lebih besar sebagai bentuk timbal balik. Dalam hal ini, guru yang mendapatkan komunikasi internal yang baik akan lebih terdorong untuk menghasilkan metode pengajaran yang inovatif, mengembangkan bahan ajar yang menarik, serta menciptakan suasana pembelajaran yang lebih interaktif.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa *strategic internal communication* berpengaruh positif terhadap *teacher creativity* (Hidayah et al. 2024; Dogbe et al. 2024; Zhang 2024).

4.4.4. Pengaruh *Feedback Seeking Behavior* terhadap *Teacher Creativity*

Hasil temuan hubungan *feedback seeking behavior* dengan *teacher creativity* memiliki pengaruh positif. Artinya semakin baik *feedback seeking behavior* yang dimiliki dan diterima guru akan meningkatkan *teacher creativity* Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Semarang. Guru yang aktif mencari umpan balik dari pimpinan, rekan kerja, maupun siswa memiliki kecenderungan untuk terus belajar, beradaptasi, dan menciptakan inovasi dalam proses pengajaran.

Jika dilihat dari *magnitude effect*, *feedback seeking behavior* memiliki nilai *effect size* sebesar 0.245 terhadap *teacher creativity*, yang tergolong sedang. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun pengaruhnya tidak sebesar *strategic internal communication*, perilaku aktif dalam mencari umpan balik tetap menjadi faktor yang cukup signifikan dalam mendorong kreativitas guru. Besarnya *magnitude effect* pada kategori sedang ini mengindikasikan bahwa umpan balik berfungsi sebagai pendorong penting bagi guru untuk lebih berani berinovasi, namun tetap perlu ditunjang oleh faktor lain seperti komunikasi internal yang strategis atau dukungan budaya organisasi sekolah. Dengan demikian, *feedback seeking behavior* dapat dipahami sebagai mekanisme pembelajaran sosial yang efektif, di mana guru terus beradaptasi, memperbaiki diri, dan mengembangkan kreativitasnya untuk menciptakan kualitas pengajaran yang lebih baik

Menurut teori SET, guru yang terbiasa menerima umpan balik merasa didukung dalam mengembangkan diri dan memiliki panduan yang jelas mengenai aspek yang perlu diperbaiki maupun yang dapat dioptimalkan. Ketika mereka mendapatkan masukan yang konstruktif, mereka lebih termotivasi untuk mengeksplorasi pendekatan baru, mencoba strategi pembelajaran yang lebih inovatif, dan berani melakukan perubahan yang dapat meningkatkan efektivitas pengajaran. Selain itu, proses pencarian umpan balik juga memperkuat lingkungan kerja yang kolaboratif. Guru yang terbuka terhadap kritik dan saran akan lebih mudah berinteraksi dengan rekan sejawat, berbagi ide, serta saling memberikan inspirasi dalam mengembangkan metode pengajaran. Komunikasi yang terjalin melalui umpan balik menciptakan diskusi yang dinamis, di mana guru dapat belajar dari pengalaman satu sama lain dan mengaplikasikan konsep-konsep baru dalam kelas mereka. Situasi ini menciptakan pertukaran informasi yang berkelanjutan, yang pada akhirnya meningkatkan kreativitas dalam

menciptakan materi ajar yang lebih menarik, relevan, dan inovatif. Ketika sekolah dan rekan kerja memberikan umpan balik dalam suasana yang positif dan mendukung, guru merasa lebih percaya diri dalam mengeksplorasi metode pengajaran yang berbeda tanpa takut akan kegagalan. Mereka lebih berani mengambil risiko dalam inovasi pendidikan, menciptakan strategi yang lebih kreatif dalam menyampaikan materi, serta mengembangkan lingkungan belajar yang lebih interaktif bagi siswa.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa *feedback seeking behavior* berpengaruh positif terhadap *teacher creativity* (Dogbe et al. 2024; Chae & Park 2022; Wang et al. 2022).

4.4.5. Pengaruh *Teacher Creativity* terhadap Kinerja Guru

Hasil temuan hubungan *teacher creativity* dengan kinerja guru memiliki pengaruh positif. Artinya semakin baik *teacher creativity* guru akan meningkatkan *teacher performance* Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Semarang. *Teacher creativity* tidak hanya mencakup penggunaan metode pembelajaran yang inovatif, tetapi juga kemampuan dalam menyelesaikan masalah, menyesuaikan pendekatan dengan kebutuhan siswa, serta menciptakan lingkungan belajar yang lebih menarik dan efektif.

Menurut teori SET, *teacher creativity* seringkali mendapatkan respons positif dari siswa, rekan kerja, dan pimpinan sekolah. Siswa yang lebih terlibat dan termotivasi karena metode pembelajaran yang menarik akan menunjukkan peningkatan pemahaman dan prestasi belajar. Keberhasilan ini memberikan kepuasan bagi guru dan memperkuat motivasi mereka untuk terus mengembangkan diri. Begitu pula dengan dukungan yang diberikan oleh pimpinan sekolah dan rekan kerja dalam menghargai inovasi yang dilakukan guru, hal ini menciptakan siklus positif di mana guru merasa diapresiasi dan semakin terdorong untuk meningkatkan *teacher performance*.

Teacher creativity juga memungkinkan guru untuk lebih fleksibel dalam menghadapi berbagai tantangan pendidikan. Dalam lingkungan sekolah yang dinamis, tantangan seperti perubahan kurikulum, kebutuhan siswa yang beragam, serta keterbatasan sumber daya dapat menghambat proses pembelajaran jika tidak diatasi dengan cara yang inovatif. Guru yang memiliki kreativitas tinggi mampu menemukan solusi yang efektif, menyesuaikan strategi mengajar dengan kondisi yang ada, serta menciptakan metode baru yang lebih relevan dengan perkembangan zaman. Kemampuan adaptasi ini pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja guru, baik dalam hal efektivitas mengajar, keterlibatan dengan siswa, maupun pencapaian tujuan pendidikan.

Berdasarkan jawaban responden tertinggi menunjukkan bahwa “Saya menganalisis kendala yang muncul dalam pembelajaran dan mencari solusi yang paling tepat”. Kemampuan untuk tidak hanya mengenali masalah tetapi juga menemukan jalan keluar yang sesuai menunjukkan adanya fleksibilitas berpikir dan keterampilan *problem solving* yang tinggi. Kreativitas ini memungkinkan guru menyesuaikan metode, strategi, maupun media pembelajaran agar lebih relevan dengan kondisi nyata siswa. Ketika hambatan dapat diatasi dengan solusi inovatif, proses pembelajaran menjadi lebih lancar, interaktif, dan menarik bagi peserta didik. Hal ini juga meningkatkan motivasi siswa karena mereka merasa lebih mudah memahami materi, sekaligus menumbuhkan rasa percaya diri guru dalam mengajar. Dengan cara tersebut, analisis kendala yang diikuti dengan penerapan solusi kreatif secara langsung mendorong peningkatan kinerja guru, baik dari sisi efektivitas penyampaian materi, pencapaian tujuan pembelajaran, maupun kepuasan belajar siswa

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa *teacher creativity* berpengaruh positif terhadap kinerja guru (Dogbe et al. 2024; Baumanns & Rott 2024; Damanik & Widodo 2024).

4.4.6. Pengaruh *Strategic Internal Communication* terhadap Kinerja Guru dimediasi *Teacher Creativity*

Hasil temuan hubungan *strategic internal communication* dengan kinerja guru dimediasi *teacher creativity* memiliki pengaruh positif. Artinya semakin baik *strategic internal communication* yang diterapkan sekolah akan meningkatkan *teacher creativity* sehingga berdampak terhadap *teacher performance*. Ketika sekolah mampu menerapkan komunikasi yang strategis, jelas, dan mendukung, guru mendapatkan informasi yang lebih terarah, memiliki pemahaman yang lebih baik terhadap tujuan pendidikan, serta merasa lebih didukung dalam mengembangkan ide-ide kreatif dalam mengajar. Kreativitas yang meningkat ini pada akhirnya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik dalam menjalankan tugas mengajar, berinteraksi dengan siswa, serta mengelola proses pembelajaran secara efektif.

Menurut teori SET, sekolah yang menyediakan *strategic internal communication* guru merasa lebih dihargai, didukung, dan memiliki akses terhadap informasi yang mereka butuhkan untuk berkembang. Komunikasi yang baik memungkinkan mereka untuk memahami kebijakan pendidikan dengan lebih jelas, menerima umpan balik yang konstruktif, serta menjalin kolaborasi yang lebih erat dengan rekan kerja. Lingkungan komunikasi yang kondusif ini mendorong guru untuk lebih berani mengekspresikan ide-ide baru, bereksperimen dengan metode pembelajaran yang inovatif, dan menyesuaikan strategi mengajar sesuai dengan kebutuhan siswa

Teacher creativity dari komunikasi yang baik ini menjadi faktor utama dalam meningkatkan *teacher performance*. Dengan ide-ide yang lebih segar dan inovatif, guru mampu menciptakan suasana belajar yang lebih menarik, meningkatkan keterlibatan siswa dalam pembelajaran, serta menemukan solusi yang lebih efektif dalam mengatasi tantangan di kelas. Selain itu, guru yang merasa didukung dalam mengembangkan kreativitasnya akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang berkontribusi pada peningkatan motivasi mereka dalam mengajar. Ketika kreativitas berkembang, guru tidak hanya lebih produktif tetapi juga lebih konsisten dalam menjaga kualitas pengajaran mereka, yang pada akhirnya meningkatkan *teacher performance* secara menyeluruh.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa *strategic internal communication* berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dimediasi *teacher creativity* (Dogbe et al. 2024; Aminah et al. 2023)

4.4.7. Pengaruh *Feedback Seeking Behavior* terhadap Kinerja Guru dimediasi *Teacher Creativity*

Hasil temuan hubungan *feedback seeking behavior* dengan kinerja guru dimediasi *teacher creativity* memiliki pengaruh positif. Artinya semakin baik *feedback seeking behavior* yang dimiliki dan diterima guru akan meningkatkan *teacher creativity* sehingga berdampak terhadap *teacher performance* Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Semarang. Guru yang aktif mencari masukan dari pimpinan, rekan kerja, dan siswa memiliki peluang lebih besar untuk mengembangkan metode pembelajaran yang inovatif, menyesuaikan pendekatan mengajar dengan kebutuhan siswa, serta meningkatkan efektivitas dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai pendidik.

Menurut teori SET, guru yang secara aktif mencari umpan balik akan memperoleh wawasan baru mengenai cara mengajar yang lebih efektif, mendapatkan apresiasi atas usaha mereka dalam meningkatkan kualitas pembelajaran, serta menerima dukungan moral dan profesional dari lingkungan kerja mereka. Ketika umpan balik yang diberikan bersifat konstruktif dan diberikan dalam suasana yang mendukung, guru merasa lebih percaya diri dalam mengeksplorasi ide-ide baru dan menerapkan pendekatan kreatif dalam mengajar.

Teacher creativity yang berkembang dari kebiasaan mencari umpan balik ini menjadi faktor utama dalam peningkatan *teacher performance*. Guru yang terus menerima dan mengolah masukan akan lebih mudah menyesuaikan metode pembelajaran mereka,

menciptakan materi ajar yang lebih menarik, serta membangun interaksi yang lebih dinamis dengan siswa. Dengan adanya inovasi dalam pengajaran, siswa lebih terlibat dalam proses belajar, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap keberhasilan akademik mereka. Guru yang merasa bahwa kreativitas mereka berdampak positif pada hasil pembelajaran siswa akan semakin terdorong untuk mempertahankan dan meningkatkan *teacher performance*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa *feedback seeking behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja guru dimediasi *teacher creativity* (Dogbe et al. 2024).

5. Simpulan, Keterbatasan Penelitian, dan Implikasi Manajerial

5.1. Simpulan

Dari hasil temuan penelitian dan pembahasan maka disimpulkan bahwa:

1. *Strategic internal communication* berpengaruh positif terhadap kinerja guru
2. *Feedback seeking behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja guru
3. *Strategic internal communication* berpengaruh positif terhadap *teacher creativity*
4. *Feedback seeking behavior* berpengaruh positif terhadap *teacher creativity*
5. *Teacher creativity* berpengaruh positif terhadap kinerja guru
6. *Strategic internal communication* berpengaruh positif terhadap kinerja guru dimediasi *teacher creativity*
7. *Feedback seeking behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja guru dimediasi *teacher creativity*

5.2. Keterbatasan Penelitian dan Penelitian Masa Depan

Terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini yang dapat dilanjutkan untuk penelitian masa depan, adalah sebagai berikut:

1. Populasi dan sampel penelitian ini hanya dilakukan pada Guru Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kota Semarang. Sehingga hasil penelitian akan berbeda jika diterapkan pada Guru di tingkat pendidikan lain seperti Sekolah Dasar (SD) maupun Sekolah Menengah Atas (SMA). Penelitian selanjutnya, dapat menduplikasi model penelitian yang diterapkan pada Guru di tingkatan SD maupun SMA.
2. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Sehingga terdapat kemungkinan kesalahan persepsi responden dari pertanyaan kuesioner. Oleh karena itu, disarankan pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan instrumen lain seperti wawancara untuk mendapatkan opini responden secara lebih mendalam.
3. Penelitian ini tidak mengikutsertakan variabel lainnya yang berhubungan dengan kinerja guru seperti *perceived organizational support* dan *leadership style*.

5.3. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, diketahui *strategic internal communication* memberikan pengaruh yang lebih besar terhadap *teacher creativity* (0.630) dan kinerja guru (0.381) dibandingkan pengaruh *feedback seeking behavior* terhadap *teacher creativity* (0.350) dan kinerja guru (0.317). Secara aplikatif, pihak manajemen sekolah dapat memperkuat jalur komunikasi dua arah melalui forum diskusi rutin, rapat evaluasi yang partisipatif, maupun *platform* digital internal yang memungkinkan pertukaran ide dan inovasi di antara guru.

Selain itu, kepemimpinan sekolah perlu mendorong budaya komunikasi yang menekankan kejelasan pesan, keterbukaan terhadap masukan, serta pemberian umpan balik yang konstruktif. Dengan begitu, guru merasa lebih dihargai dan memiliki ruang untuk mengekspresikan gagasan kreatif mereka. Sementara *feedback seeking behavior* tetap perlu difasilitasi, hasil penelitian ini menekankan bahwa penguatan komunikasi internal strategis merupakan prioritas utama yang dapat memberikan dampak lebih besar terhadap peningkatan kreativitas dan kinerja guru di SMP Kota Semarang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdou, Ahmed Hassan, Thowayeb H. Hassan, Amany E. Salem, Azzam Ibrahim Albakhit, Muhanna Yousef Almakhayitah, and Wagih Salama. 2022. "The Nexus between Environmentally Sustainable Practices, Green Satisfaction, and Customer Citizenship Behavior in Eco-Friendly Hotels: Social Exchange Theory Perspective." *Sustainability (Switzerland)* 14(19). doi: 10.3390/su141912791.
- Alfawaire, Fieras, and Tarik Atan. 2021. "The Effect of Strategic Human Resource and Knowledge Management on Sustainable Competitive Advantages at Jordanian Universities: The Mediating Role of Organizational Innovation." *Sustainability (Switzerland)* 13(15). doi: 10.3390/su13158445.
- Almulla, Mohammed Abdullatif. 2023. "Constructivism Learning Theory: A Paradigm for Students' Critical Thinking, Creativity, and Problem Solving to Affect Academic Performance in Higher Education." *Cogent Education* 10(1). doi: 10.1080/2331186X.2023.2172929.
- Alzoraiki, Mohammed, Abd Rahman Ahmad, Ali Ateeq, and Marwan Milhem. 2024. "The Role of Transformational Leadership in Enhancing School Culture and Teaching Performance in Yemeni Public Schools." *Frontiers in Education* 9(July):1–11. doi: 10.3389/educ.2024.1413607.
- Anderson, Ross C., Tracy Bousselot, Jen Katz-Buoincontro, and Jandee Todd. 2021. "Generating Buoyancy in a Sea of Uncertainty: Teachers Creativity and Well-Being During the COVID-19 Pandemic." *Frontiers in Psychology* 11(January):1–17. doi: 10.3389/fpsyg.2020.614774.
- Arikunto, S. 2020. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Baumanns, Lukas, and Benjamin Rott. 2024. "Problem-Posing Tasks and Their Influence on Pre-Service Teachers' Creative Problem-Posing Performance and Self-Efficacy." *Journal of Mathematical Behavior* 73(January):101130. doi: 10.1016/j.jmathb.2024.101130.
- Braslauskas, Justinas. 2021. "Developing Intercultural Competences and Creativity: The Foundation for Successful Intercultural Communication." *Creativity Studies* 14(1):197–217. doi: 10.3846/cs.2021.14583.
- Cabaleiro-Cerviño, Goretti, and Pedro Mendi. 2024. *ESG-Driven Innovation Strategy and Firm Performance*. Vol. 14. Springer International Publishing.
- Cao, Enguo, Jinzhi Jiang, Yanjun Duan, and Hui Peng. 2022. "A Data-Driven Expectation Prediction Framework Based on Social Exchange Theory." *Frontiers in Psychology* 12(January):1–15. doi: 10.3389/fpsyg.2021.783116.
- Chae, Heesun, and Jisung Park. 2022. "The Effect of Proactive Personality on Creativity: The Mediating Role of Feedback-Seeking Behavior." *Sustainability (Switzerland)* 14(3):1–14. doi: 10.3390/su14031495.
- Chen, Hsin Hao, and Yu Hsi Yuan. 2021. "The Study of the Relationships of Teacher's Creative Teaching, Imagination, and Principal's Visionary Leadership." *SAGE Open* 11(3). doi: 10.1177/21582440211029932.
- Damanik, Jafriansen, and Widodo Widodo. 2024. "Unlocking Teacher Professional Performance: Exploring Teaching Creativity in Transmitting Digital Literacy, Grit, and Instructional Quality." *Education Sciences* 14(4). doi: 10.3390/educsci14040384.
- Dawson, Phillip, Zi Yan, Anastasiya Lipnevich, Joanna Tai, David Boud, and Paige Mahoney. 2024. "Measuring What Learners Do in Feedback: The Feedback Literacy Behaviour Scale." *Assessment and Evaluation in Higher Education* 49(3):348–62. doi: 10.1080/02602938.2023.2240983.
- Dogbe, Courage Simon Kofi, Irene Tweneboah, Prince Basoah, Abigail Ansaah Arkrofi, and Nicholas Appiah. 2024. "Mediating Role of Teacher Creativity in the Relationships

- between Internal Strategic Communication, Feedback Seeking Behavior and Teacher Performance.” *Cogent Education* 11(1). doi: 10.1080/2331186X.2024.2351260.
- Du, Tao, and Yuan Cheng Chang. 2023. “Influence of Organizational Innovation Climate on Creativity and the Mediating Role of Feedback-Seeking Behavior-A Case Study of University Teachers in Hebei, China.” *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research* 22(4):87–103. doi: 10.26803/IJLTER.22.4.6.
- Evans, Thomas Rhys, and Agata Dobrosielska. 2021. “Feedback-Seeking Culture Moderates the Relationship between Positive Feedback and Task Performance.” *Current Psychology* 40(7):3401–8. doi: 10.1007/s12144-019-00248-3.
- Gan, Zhengdong, Zhujun An, and Fulan Liu. 2021. “Teacher Feedback Practices, Student Feedback Motivation, and Feedback Behavior: How Are They Associated With Learning Outcomes?” *Frontiers in Psychology* 12(June):1–14. doi: 10.3389/fpsyg.2021.697045.
- Ghozali, Imam, and Hengky Latan. 2020. *Partial Least Squares: Konsep, Teknik, Dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giamos, Dimitris, Olivier Doucet, and Pierre Majorique Léger. 2024. “Continuous Performance Feedback: Investigating the Effects of Feedback Content and Feedback Sources on Performance, Motivation to Improve Performance and Task Engagement.” *Journal of Organizational Behavior Management* 44(3):194–213. doi: 10.1080/01608061.2023.2238029.
- Hidayah, Nur, Shamsul Azhar, Fadzida Ismail, Noor Akma, and Abu Bakar. 2024. “Promoting Strategic Internal Communication in Governance to Enhance Employee Creativity in Organization.” *Journal of Governance and Integrity* 7(2):780–89.
- Humaidi, M. A., and M. A. Wafa. 2022. “The Effect Of Organizational Communication On Teacher Performance At Sma Negeri 5 Banjarmasin.” *Enrichment: Journal of Management* 12(5).
- Kim, Young. 2021. “Building Organizational Resilience through Strategic Internal Communication and Organization–Employee Relationships.” *Journal of Applied Communication Research* 49(5):589–608. doi: 10.1080/00909882.2021.1910856.
- Kutieshat, Ruba, and Panteha Farmanesh. 2022. “The Impact of New Human Resource Management Practices on Innovation Performance during the COVID 19 Crisis: A New Perception on Enhancing the Educational Sector.” *Sustainability (Switzerland)* 14(5). doi: 10.3390/su14052872.
- Layek, Debika, and Navin Kumar Koodamara. 2024. “Motivation, Work Experience, and Teacher Performance: A Comparative Study.” *Acta Psychologica* 245(December 2023):104217. doi: 10.1016/j.actpsy.2024.104217.
- Maisyaroh, Maisyaroh, Juharyanto Juharyanto, Bambang Budi Wiyono, Abdullah Mohd Nawi, Maulana Amirul Adha, and Indra Lesmana. 2024. “Unveiling the Nexus of Leadership, Culture, Learning Independence, Passion Trend-Based Learning, and Teacher Creativity in Shaping Digital Student Skills.” *Social Sciences and Humanities Open* 9(January):100884. doi: 10.1016/j.ssaho.2024.100884.
- Marangio, Karen, Jared Carpendale, Rebecca Cooper, and Jennifer Mansfield. 2024. “Supporting the Development of Science Pre-Service Teachers’ Creativity and Critical Thinking in Secondary Science Initial Teacher Education.” *Research in Science Education* 54(1):65–81. doi: 10.1007/s11165-023-10104-x.
- Marques, Carla Susana, João J. Ferreira, Carlos Peixeira Marques, and Carmem Leal. 2024. “Understanding University-Industry Collaboration: A Social Exchange Perspective on the Entrepreneurial University.” *Journal of Technology Transfer* 2(21). doi: 10.1007/s10961-024-10084-8.
- Masnawati, E., and D. Darmawan. 2022. “School Organization Effectiveness: Educational

- Leadership Strategies in Resource Management and Teacher Performance Evaluation.” *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology* 2(1):43–51.
- Menguc, Bulent, Seigyoung Auh, Dionysius Ang, and Nimet Uray. 2024. “Don’t Give Me Just Positive Feedback: How Positive and Negative Feedback Can Increase Feedback-Based Goal Setting and Proactive Customer Service Behavior.” *Journal of the Academy of Marketing Science* 52:1608–26. doi: 10.1007/s11747-024-01032-x.
- Musheke, Mukelabai M., and Jackson Phiri. 2021. “The Effects of Effective Communication on Organizational Performance Based on the Systems Theory.” *Open Journal of Business and Management* 09(02):659–71. doi: 10.4236/ojbm.2021.92034.
- Nguyen, Cao Minh Anh, and Minh Tri Ha. 2023. “The Interplay between Internal Communication, Employee Engagement, Job Satisfaction, and Employee Loyalty in Higher Education Institutions in Vietnam.” *Humanities and Social Sciences Communications* 10(1):1–13. doi: 10.1057/s41599-023-01806-8.
- Nord, Walter R. 1969. “Social Exchange Theory: An Integrative Approach to Social Conformity.” *Psychological Bulletin* 71(3):174–208. doi: 10.1037/h0027032.
- Pagán-Castaño, Esther, Javier Sánchez-García, Fernando J. Garrigos-Simon, and María Guijarro-García. 2021. “The Influence of Management on Teacher Well-Being and the Development of Sustainable Schools.” *Sustainability (Switzerland)* 13(5):1–23. doi: 10.3390/su13052909.
- Petković, Nebojša M., and Milan M. Rapajić. 2021. “The Influence of Internal Communication on Employees Motivation in Organizations in Serbia.” *Economic Themes* 59(4):515–23. doi: 10.2478/ethemes-2021-0029.
- Prasetyono, Andy, Titik Haryati, and I. Made Sudana. 2023. “Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Sekolah Dasar Negeri.” *Jurnal Manajemen Pendidikan (JMP)* 12(1):117–29. doi: 10.26877/jmp.v12i1.15312.
- Putra, Raihan Primasta. 2025. “The Need Analysis for AI-Based Applications to Support Teacher Performance.” *Journal of Innovation in Educational and Cultural Research* 6(1):116–24. doi: 10.46843/jiecr.v6i1.2100.
- Ramdhan, Muhammad, Kadir, and Rahmad Prajono. 2022. “Analisis Kesulitan Belajar Matematika Siswa SMP Pada Materi Garis Dan Sudut.” *Jurnal Amal Pendidikan* 3(3):234–41.
- Rila, Ashley, Allison L. Bruhn, and Lanqi Wang. 2024. “The Disaggregated Effects of Visual Performance Feedback on Teachers’ Use of Behavior Specific-Praise and Reprimands.” *Journal of Behavioral Education* 33(1):53–80. doi: 10.1007/s10864-022-09479-0.
- Saleh, Sirajuddin, Sitti Hardianti Arhas, . Isgunandar, . Nasaruddin, and . Sulmiah. 2024. “Principal’s Leadership Style and Influence Workload Against Teacher Performance.” *KnE Social Sciences* 2024:702–10. doi: 10.18502/kss.v9i2.14892.
- Salsabila, Aisyah Naurah, Arsyia Putri Khairunnisa, Ilma Nur Safira, and Rinjania. 2023. “Analisis Kesulitan Siswa-Siswi Sekolah Menengah Pertama Terhadap Pembelajaran Matematika.” *Jurnal Arjuna : Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Matematika* 2(1):06–14. doi: 10.61132/arjuna.v2i1.366.
- Santoso, Citra Reksi, and Nahdiyah Dwi Amelia. 2024. “Utilization of Canva in Enhancing the Creativity of NU Teachers in Distance Learning.” *Journal of Pergunu and Contemporary Islamic Studies* 1(1):39–52.
- Sari, Wulan, Reni Dwi Puspitasari, and Zulaiha. 2023. “The Head of Madrasah ’ s Strategy in Improving Teacher Performance at.” *Journal Corner of Education, Linguistics, and Literature* 3(1):66–74.
- Sofia, Sofia, Khasnah Syaidah, and Akhmad Shunhaji. 2023. “Principal’s Effective Communication and Teacher Performance: A Classroom Perspective.” *Kelola: Jurnal*

- Manajemen Pendidikan* 10(2):101–14. doi: 10.24246/j.jk.2023.v10.i2.p101-114.
- Sugiyono. 2020. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thornhill-Miller, Branden, Anaëlle Camarda, Maxence Mercier, Jean Marie Burkhardt, Tiffany Morisseau, Samira Bourgeois-Bougrine, Florent Vinchon, Stephanie El Hayek, Myriam Augereau-Landais, Florence Mourey, Cyrille Feybesse, Daniel Sundquist, and Todd Lubart. 2023. “Creativity, Critical Thinking, Communication, and Collaboration: Assessment, Certification, and Promotion of 21st Century Skills for the Future of Work and Education.” *Journal of Intelligence* 11(3). doi: 10.3390/jintelligence11030054.
- Tkalac Verčić, Ana, Dubravka Sinčić Ćorić, and Nina Pološki Vokić. 2021. “Measuring Internal Communication Satisfaction: Validating the Internal Communication Satisfaction Questionnaire.” *Corporate Communications* 26(3):589–604. doi: 10.1108/CCIJ-01-2021-0006.
- Vermeulen, Marjan, Karel Kreijns, and Arnoud T. Evers. 2022. “Transformational Leadership, Leader–Member Exchange and School Learning Climate: Impact on Teachers’ Innovative Behaviour in the Netherlands.” *Educational Management Administration and Leadership* 50(3):491–510. doi: 10.1177/1741143220932582.
- Wahyudin, Dinn, Deni Darmawan, and Edi Suryadi. 2021. “Digital Strategic Communication Management in Developing Curriculum of Universitas Pendidikan Indonesia.” *Journal of Hunan University Natural Sciences* 48(10).
- Wang, Fang, Hao Liu, and Ming Li Fan. 2024. “The Relationship between Transformational Leadership and Teacher Autonomy: A Latent Moderation Analysis.” *Acta Psychologica* 249(July):104444. doi: 10.1016/j.actpsy.2024.104444.
- Wang, Gao, Guiyun Chen, and Bichun Li. 2023. “The Effects of Teacher–Student Reciprocity on Students’ Sense of Belonging to the University; a Moderated Mediation Model.” *Frontiers in Education* 8(January). doi: 10.3389/educ.2023.1284177.
- Wang, Teng, Dongdong Wang, and Zongrui Liu. 2022. “Feedback-Seeking from Team Members Increases Employee Creativity: The Roles of Thriving at Work and Mindfulness.” *Asia Pacific Journal of Management* 39(4):1321–40. doi: 10.1007/s10490-021-09768-8.
- Wendari, Weni Nur, Aip Badrujaman, and Atiek Sismiati S. 2021. “Profil Permasalahan Siswa Sekolah Menengah Pertama (Smp) Negeri Di Kota Bogor.” *Insight: Jurnal Bimbingan Konseling* 5(1):134. doi: 10.21009/insight.051.19.
- Youse, Midya, Jun Zhang, and Ziwei Jiang. 2025. “Bolstering Teaching Performance in Chinese Universities through Transformational Leadership and Perceived Organizational Support.” *International Journal of Chinese Education* 2(88):1–18. doi: 10.1177/2212585X251321181.
- Zhang, Juan. 2024. “A Study on the Shaping of Students’ Self-Efficacy by Teachers’ Feedback Styles in the View of Educational Psychology.” *Journal of Education, Humanities and Social Sciences* 46:167–74.
- Zhang, Tingting. 2024. “Effects of Self-Regulation Strategies on EFL Learners’ Language Learning Motivation, Willingness to Communication, Self-Efficacy, and Creativity.” *BMC Psychology* 12(1):1–13. doi: 10.1186/s40359-024-01567-2.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

I. IDENTITAS RESPONDEN

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini, Saudara dimohon mengisi data berikut terlebih dahulu. Berilah tanda *check* (✓) pada pilihan jawaban yang disediakan.

1. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan
2. Usia : 25 – 30 Tahun
 31 – 40 Tahun
 41 – 50 Tahun
 > 51 Tahun
3. Pendidikan : Sarjana (S1)
 Magister (S2)
 Doktoral (S3)
4. Masa Kerja : < 5 Tahun
 5 – 10 Tahun
 11 – 20 Tahun
 > 20 Tahun

II. LEMBAR KUESIONER PENELITIAN

Petunjuk Pengisian

Berilah jawaban pernyataan berikut sesuai dengan pendapat Anda, dengan cara melingkari angka pada kolom yang telah disediakan.

Keterangan :

- STS = **Sangat Tidak Setuju** dengan nilai = 1
TS = **Tidak Setuju** dengan nilai = 2
N = **Netral** dengan nilai = 3
S = **Setuju** dengan nilai = 4
SS = **Sangat Setuju** dengan nilai = 5

A. *Strategic Internal Communication*

No	Item Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Informasi yang disampaikan oleh pihak sekolah jelas dan mudah dipahami					
2	Komunikasi yang terjalin dalam sekolah mendukung kebutuhan saya dalam menjalankan tugas mengajar					
3	Informasi yang saya terima dari pimpinan sekolah dan rekan kerja tidak membingungkan atau menimbulkan kesalahpahaman					
4	Pihak sekolah memberikan ruang bagi guru untuk menyampaikan masukan atau keluhan terkait sistem komunikasi internal					

No	Item Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
5	Setiap informasi yang diberikan oleh pihak sekolah mencakup semua aspek yang diperlukan untuk menjalankan tugas saya					

B. *Feedback Seeking Behavior*

No	Item Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya secara aktif mencari masukan dari pimpinan sekolah atau rekan kerja untuk meningkatkan kualitas mengajar					
2	Saya berinisiatif meminta umpan balik dari atasan atau kolega guna mengetahui area yang perlu diperbaiki					
3	Saya sering mengajukan pertanyaan kepada pimpinan atau rekan kerja untuk mendapatkan penilaian terhadap kinerja					
4	Saya mencari kesempatan untuk berdiskusi dengan atasan atau rekan kerja agar memperoleh saran yang membangun					

C. *Teacher Creativity*

No	Item Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya sering menyesuaikan strategi pembelajaran agar lebih efektif bagi siswa					
2	Saya menganalisis kendala yang muncul dalam pembelajaran dan mencari solusi yang paling tepat					
3	Saya secara aktif menciptakan ide-ide baru untuk meningkatkan kualitas pembelajaran di kelas					
4	Saya dapat menyesuaikan metode mengajar ketika menghadapi siswa dengan berbagai karakteristik dan kebutuhan belajar yang berbeda					

D. *Teacher Performance*

No	Item Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya memahami perbedaan kemampuan, minat, dan gaya belajar setiap peserta didik					
2	Saya menerapkan metode pembelajaran yang membuat peserta didik aktif, kreatif, dan merasa nyaman					

No	Item Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
3	Saya memanfaatkan teknologi informasi untuk mendukung proses pembelajaran					
4	Saya membantu peserta didik menemukan dan mengembangkan bakat, minat, serta kemampuan mereka secara optimal					
5	Saya melakukan penilaian secara adil, objektif, dan berkesinambungan untuk mengetahui perkembangan belajar peserta didik					
6	Saya bekerja dengan penuh semangat, disiplin, dan selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam tugas mengajar					
7	Saya menjalankan tugas sebagai pendidik dengan penuh rasa tanggung jawab terhadap perkembangan peserta didik					
8	Saya berinteraksi dengan peserta didik secara ramah, terbuka, dan menghargai pendapat mereka					
9	Saya menjalin kerja sama yang baik dengan rekan guru untuk mendukung keberhasilan pembelajaran					
10	Saya menguasai materi pelajaran yang saya ajarkan					
11	Saya berperan aktif dalam mengembangkan kurikulum agar sesuai dengan kebutuhan dan perkembangan peserta didik					

Lampiran 2 Tabulasi Jawaban Responden

No	Strategic Internal Communication					Feedback Seeking Behavior			
	SIC1	SIC2	SIC3	SIC4	SIC5	FSB1	FSB2	FSB3	FSB4
1	3	4	4	3	4	4	4	3	4
2	4	5	4	5	5	5	4	4	4
3	4	5	5	5	5	5	4	5	5
4	3	4	4	4	4	3	4	4	3
5	5	4	5	5	5	5	4	4	4
6	4	3	4	4	3	4	4	4	3
7	5	5	5	5	4	5	5	4	5
8	4	5	5	5	4	5	5	5	5
9	4	4	4	4	4	4	3	4	3
10	5	4	5	4	5	5	5	5	5
11	4	5	5	5	5	5	4	5	4
12	4	4	4	3	4	4	4	4	4
13	4	5	4	5	5	5	5	5	5
14	5	4	4	5	4	5	5	5	4
15	5	5	5	5	5	4	4	5	5
16	5	4	5	5	4	5	5	4	5

17	4	3	4	4	3	4	4	4	4
18	3	2	2	3	2	2	3	3	3
19	3	3	3	4	4	4	3	4	4
20	4	5	5	5	5	5	5	5	5
21	4	4	3	4	4	3	4	4	4
22	2	3	2	3	3	3	2	3	3
23	4	4	4	4	3	4	4	4	3
24	5	4	4	5	5	4	4	5	5
25	5	4	5	4	5	5	5	4	5
26	4	4	4	4	4	3	4	4	3
27	5	5	4	5	5	5	5	5	4
28	5	4	5	5	5	5	4	5	4
29	3	3	2	3	3	3	2	2	3
30	5	5	4	4	5	5	5	5	5
31	4	5	4	4	5	5	5	5	5
32	5	4	5	5	4	5	5	5	5
33	4	5	4	5	5	5	5	4	5
34	4	4	4	5	5	5	5	5	5
35	3	4	3	4	4	3	4	4	3
36	4	4	4	3	3	4	3	4	4
37	3	2	3	2	3	3	3	3	2
38	3	3	3	4	4	4	4	4	3
39	5	5	4	5	4	5	5	5	5
40	4	4	5	5	5	5	5	5	5
41	4	5	4	5	5	5	5	4	5
42	4	4	4	4	4	4	4	3	4
43	4	5	5	5	5	5	5	4	5
44	4	5	5	5	5	5	5	5	4
45	4	3	4	3	4	4	4	4	4
46	5	5	4	4	5	5	4	5	4
47	4	5	5	5	5	4	5	5	4
48	4	4	4	4	3	4	3	3	4
49	5	5	4	4	4	5	5	5	5
50	4	3	3	4	4	4	4	3	4
51	5	5	5	5	5	5	4	5	5
52	5	5	5	4	5	4	5	5	5
53	4	3	4	4	4	4	4	4	3
54	4	5	5	5	5	5	5	4	5
55	5	4	5	4	5	5	4	5	5
56	4	4	3	4	4	4	4	4	4
57	5	5	5	5	4	5	4	5	4
58	4	4	4	4	4	3	3	3	4
59	3	2	2	2	3	2	3	2	3
60	2	2	2	1	2	1	2	2	1
61	3	3	4	4	4	4	3	4	4
62	5	5	5	5	5	4	4	5	4

63	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
64	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5
65	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
66	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4
67	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
68	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5
69	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
70	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4
71	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
72	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
73	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5
74	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
75	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
76	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2
77	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3
78	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
79	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4
80	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4
81	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
82	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
83	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
84	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
85	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
86	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4
87	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4
88	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
89	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
90	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
91	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
92	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2
93	2	1	1	2	2	2	2	2	1	2
94	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2
95	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3
96	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
97	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5
98	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4
99	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
100	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4

No	Teacher Creativity				Teacher Performance										
	TC1	TC2	TC3	TC4	TP1	TP2	TP3	TP4	TP5	TP6	TP7	TP8	TP9	TP10	TP11
1	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4
2	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5
4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5

6	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4
7	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5
8	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
9	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4
10	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4
11	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5
12	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4
13	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5
15	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5
16	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5
17	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3
18	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2
19	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4
20	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
21	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3
22	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
23	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
24	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5
25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5
26	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3
27	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5
28	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
29	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
30	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5
31	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4
32	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4
33	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5
34	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5
35	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
36	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
37	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
39	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
40	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5
41	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
43	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4
44	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
45	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
46	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
47	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
48	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4
49	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5
50	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4
51	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5

52	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
53	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4
54	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
55	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5
56	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3
57	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5
58	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
59	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3
60	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1
61	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
62	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
63	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4
64	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4
65	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5
66	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3
67	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
68	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
69	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4
70	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5
71	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4
72	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4
73	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5
74	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
75	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2
76	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1
77	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
78	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
79	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5
80	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3
81	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
82	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2
83	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
84	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3
86	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3
87	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5
88	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4
90	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5
91	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5
92	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3
93	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2
94	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
95	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4
96	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4
97	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5

98	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5
99	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4
100	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4

Lampiran 3 Output Outer Model

	Feedback Seeking Behavior	Strategic Internal Communication	Teacher Creativity	Teacher Performance
FSB1	0,928			
FSB2	0,896			
FSB3	0,886			
FSB4	0,904			
SIC2		0,893		
SIC3		0,900		
SIC4		0,893		
SIC5		0,872		
TC1			0,946	
TC2			0,944	
TC3			0,899	
TC4			0,897	
TP1				0,893
TP10				0,913
TP11				0,918
TP2				0,898
TP3				0,880
TP4				0,892
TP5				0,834
TP6				0,884
TP7				0,838
TP8				0,871
TP9				0,885
SIC1		0,857		

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Feedback Seeking Behavior	0,925	0,926	0,947	0,817
Strategic Internal Communication	0,929	0,929	0,947	0,780
Teacher Creativity	0,941	0,943	0,958	0,850
Teacher Performance	0,972	0,972	0,975	0,779

	Feedback Seeking Behavior	Strategic Internal Communication	Teacher Creativity	Teacher Performance
Feedback Seeking Behavior	0.967			
Strategic Internal Communication	0.958	0.969		
Teacher Creativity	0.957	0.958	0.962	
Teacher Performance	0.940	0.924	0.918	0.947

	VIF
FSB1	4,035
FSB2	3,022
FSB3	2,854
FSB4	3,411
SIC2	3,287
SIC3	3,484
SIC4	3,218
SIC5	2,804
TC1	4,475
TC2	3,331
TC3	3,368
TC4	3,314
TP1	4,375
TP10	4,219
TP11	3,925
TP2	4,516
TP3	4,115
TP4	4,242
TP5	2,964
TP6	4,454
TP7	3,314
TP8	3,759
TP9	4,391
SIC1	2,683

Lampiran 4 Output Inner Model

	R Square	R Square Adjusted
Teacher Creativity	0,929	0,927
Teacher Performance	0,961	0,960

	Feedback Seeking Behavior	Strategic Internal Communication	Teacher Creativity	Teacher Performance
Feedback Seeking Behavior			0,245	0,294
Strategic Internal Communication			0,791	0,296
Teacher Creativity				0,168
Teacher Performance				

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Feedback Seeking Behavior	400,000	400,000	
Strategic Internal Communication	500,000	500,000	
Teacher Creativity	400,000	86,518	0,784
Teacher Performance	1100,000	284,268	0,742

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,030	0,030
d_ ULS	0,267	0,267
d_ G	0,744	0,744
Chi-Square	365,169	365,169
NFI	0,890	0,890

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Feedback Seeking Behavior -> Teacher Creativity	0,350	0,352	0,076	4,611	0,000
Feedback Seeking Behavior -> Teacher Performance	0,317	0,318	0,053	5,929	0,000
Strategic Internal Communication -> Teacher Creativity	0,630	0,628	0,075	8,434	0,000
Strategic Internal Communication -> Teacher Performance	0,381	0,383	0,070	5,467	0,000
Teacher Creativity -> Teacher Performance	0,303	0,300	0,071	4,282	0,000

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Feedback Seeking Behavior -> Teacher Creativity					
Feedback Seeking Behavior -> Teacher Performance	0,106	0,105	0,031	3,384	0,001
Strategic Internal Communication -> Teacher Creativity					
Strategic Internal Communication -> Teacher Performance	0,191	0,189	0,054	3,566	0,000
Teacher Creativity -> Teacher Performance					

Lampiran 5. Lembar Revisi Ujian



Universitas BPD
Fakultas Ekonomika dan Bisnis

KARTU REVISI UJIAN TESIS

Nama Mahasiswa : **SRI HARDIYATI WAHYURINI**
Nim : 22231560 – Angk. 34 B
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul : Pengaruh Strategi Komunikasi Internal Dan Perilaku Mencari Umpan Balik Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Kreativitas Guru (Studi Kasus Guru Sekolah Menengah Pertama Kota Semarang)

Tanggal Ujian : RABU, 24 SEPTEMBER 2025

NO	BAGIAN YANG DIREVISI
1)	Pembahasan magnitude effect.
2)	Implikasi manajemen Nilai ekstrem.

paraf

Dan dengan ini menyatakan bahwa tesis tersebut benar benar telah diperbaiki oleh mahasiswa yang bersangkutan dan dinyatakan memenuhi syarat penulisan tesis. Disetujui di Semarang pada Tanggal,

Semarang, 23 September 2025
Pembimbing

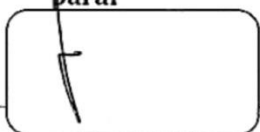
Dr. Yanuar Rachmansyah Djoko Waluyo, S.E., M.Si
NIDN: 0620016901



KARTU REVISI UJIAN TESIS

Nama Mahasiswa : **SRI HARDIYATI WAHYURINI**
 Nim : 22231560 – Angk. 34 B
 Konsentrasi : Manajemen SDM
 Judul : Pengaruh Strategi Komunikasi Internal Dan Perilaku Mencari Umpan Balik Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Kreativitas Guru
 (Studi Kasus Guru Sekolah Menengah Pertama Kota Semarang)

Tanggal Ujian : RABU, 24 SEPTEMBER 2025

NO	BAGIAN YANG DIREVISI
	<p>Revisi (+) =</p> <ul style="list-style-type: none"> - Narasi yang lebih berpengaruh tlt performance. - hal penjelasan mengapa strategi inf. com lebih besar pengaruhnya akan berikan feedback. <div style="text-align: right; margin-top: 20px;"> <p>paraf</p>  </div>

Dan dengan ini menyatakan bahwa tesis tersebut benar benar telah diperbaiki oleh mahasiswa yang bersangkutan dan dinyatakan memenuhi syarat penulisan tesis. Disetujui di Semarang pada Tanggal,

Semarang, 23 September 2025
Mengetahui Penguji

Prof. Dr. Taofik Hidajat, S.E., M.Si, CRBC, CSA, QWP
NIDN: 0610057201



KARTU REVISI UJIAN TESIS

Nama Mahasiswa : **SRI HARDIYATI WAHYURINI**
Nim : 22231560 - Angk. 34 B
Konsentrasi : Manajemen SDM
Judul : Pengaruh Strategi Komunikasi Internal Dan Perilaku Mencari Umpan Balik Terhadap Kinerja Guru Dimediasi Kreativitas Guru
(Studi Kasus Guru Sekolah Menengah Pertama Kota Semarang)


Tanggal Ujian : RABU, 24 SEPTEMBER 2025

NO	BAGIAN YANG DIREVISI
1.	teacher perform → ubah mjd kinerja guru strukturnya
2.	cek hal 14 (respo) → Responden
3.	Sumber : data diolah (tahun) → cek semuanya
4.	hal 15 Rata ² responden menjadikb apa? utk interpretasi tabel 4, Tabel 4 kasih info utk rata ² setiap variabel
5.	Tabel 9 → Interpretasikan 96% dipengaruhi oleh yg dikit 4% diluar jg teliti

paraf

Dan dengan ini menyatakan bahwa tesis tersebut benar benar telah diperbaiki oleh mahasiswa yang bersangkutan dan dinyatakan memenuhi syarat penulisan tesis. Disetujui di Semarang pada Tanggal, ...03 Oktober 2025...

Semarang, 23 September 2025
Mengetahui Penguji


Dr. Grace Tianna Solovida, S.E, M.Si AKT. CA
NIDN: 0003107701

Lampiran 6. Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. DATA PRIBADI

Nama Lengkap : SRI HARDIYATI WAHYURINI
Tempat, tanggal lahir : Karanganyar, 24 November 1973
Alamat : Kalilangse 415 RT 04 RW 05, Gajahmungkur, Semarang
Status : Menikah
Agama : Islam
Nomor Telp/WA : 081326234895
Alamat Email : srihardiyati@gmail.com
Pekerjaan saat ini : Guru SMP Negeri 12 Semarang

2. RIWAYAT PENDIDIKAN

SD Negeri Tegalgede I Karanganyar Solo
SMP Negeri 2 Karanganyar Solo
SMEA Negeri Karanganyar Solo
IKIP Negeri Semarang
Universitas BPD Semarang

3. PENGALAMAN ORGANISASI

PGRI (Persatuan Guru Republik Indonesia) sebagai anggota.

4. RIWAYAT PEKERJAAN

Guru Bahasa Jawa di SMP Negeri 12 Semarang mulai tahun 2003 hingga sekarang.