

**KREATIVITAS GURU DITINJAU DARI LINGKUNGAN  
KERJA, SUPERVISI, PENGHARGAAN DAN MOTIVASI  
KERJA DI SMP BATIK SURAKARTA**

**TESIS**

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh  
Gelar Magister Sains (M.Si.)



Oleh:

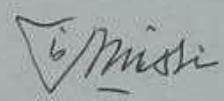
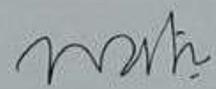
**NUR SUHARJONO  
2019P20044**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA  
2022**

### LEMBAR PENGESAHAN TESIS

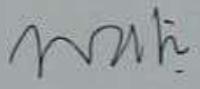
Nama : NUR SUHARJONO  
 NPM : 2019P20044  
 Judul Tesis : Kreativitas Guru Ditinjau Dari Lingkungan Kerja, Supervisi,  
 Penghargaan Dan Motivasi Kerja Di SMP Batik Surakarta

TELAH DISETUJUI OLEH PEMBIMBING		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
Dr. Kartika Hendra Titisari, SE, M.Si, Akt. CA, CSRS, CSRA. (Pembimbing I)		21/1/2022
Dr. Supawi Pawenang, SE, MM (Pembimbing II)		21/1/2022

DISAHKAN PIMPINAN PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM. (Dekan Fakultas Ekonomi)		
Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM. (Ka. Prodi Manajemen)		
Tanggal Lulus	10 Januari 2022	
Nomor Registrasi	929/ KPTS / UT / PPs UNIBA / 1 / 2022	

## LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI TESIS

Nama : NUR SUHARJONO  
 NPM : 2019P20044  
 Judul Tesis : Kreativitas Guru Ditinjau Dari Lingkungan Kerja, Supervisi,  
 Penghargaan Dan Motivasi Kerja Di SMP Batik Surakarta

TELAH DISETUJUI DAN DISAHKAN OLEH TIM PENGUJI PROGRAM PASCASARJANA UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
Dr. Kartika Hendra Titisari, SE, M.Si, Akt. CA, CSRS, CSRA. (Penguji I)		21/Jan 2022
Dr. Supawi Pawenang, SE, MM (Penguji II)		21 1, 2022
Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM. (Penguji III)		21-1-2022

## **SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : NUR SUHARJONO

NPM : 2019P20044

Judul Tesis : Kreativitas Guru Ditinjau Dari Lingkungan Kerja, Supervisi,  
Penghargaan Dan Motivasi Kerja Di SMP Batik Surakarta

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan adalah hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar magister di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang sepengetahuan saya tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang diacu dalam naskah ini secara tertulis dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surakarta, Januari 2022

Bermaterai

Nur Suharjono

## **MOTTO**

“Hisablah dirimu sendiri sebelum kau dihisab. Timbanglah dirimu sendiri sebelum kau ditimbang. Dan bersiaplah untuk hari besar ditampakkannya amal.”

(Umar bin Khattab)

“Siapa yang tidak mensyukuri manusia maka dia tidak mensyukuri Allah.”

(HR. Abu Daud dan At-Turmuzi)

## **PERSEMBAHAN**

1. Kedua orang tuaku dan mertuaku, terima kasih untuk doa dan dukungannya sehingga saya dapat menyelesaikan tesis ini tepat waktu.
2. Isriku tercinta, terima kasih untuk segalanya baik doa, motivasi, dan semangatnya selama pembuatan tesis ini.
3. Anakku Najma Nur Rokhmah, Afiqah Nur Rokhmah dan Aqilah Nur Rokhmah yang menjadi penyemangat untuk secepatnya menyelesaikan tesis ini.
4. Kakak-kakakku, terima kasih atas dukungannya dan semangatnya sehingga tesis ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. SMP Batik Surakarta, terima kasih sudah memberikan kesempatan kepada saya untuk bisa melanjutkan S2.
6. Teman-teman angkatan 29B Program Pascasarjana Universitas Islam Batik Surakarta yang telah berjuang bersama-sama dari awal hingga lulus.

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur kehadirat Allah SWT karena atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan tesis berjudul KREATIVITAS GURU DITINJAU DARI LINGKUNGAN KERJA, SUPERVISI, PENGHARGAAN DAN MOTIVASI KERJA DI SMP BATIK SURAKARTA dengan lancar. Tesis ini disusun untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Magister Program Studi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta.

Penulis menyadari bahwa tesis ini tidak akan terwujud tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Dengan segala ketulusan dan kerendahan hati, penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak sebagai berikut:

1. Dr. H. Amir Junaidi, SH., MH. Selaku Rektor Universitas Islam Batik Surakarta yang telah berkenan memberikan kesempatan kepada penulis untuk menimba ilmu di Universitas Islam Batik Surakarta.
2. Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE., MM. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta.
3. Dr. Hj. Sudarwati, SE., MM. Selaku Kaprodi Magister Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
4. Dr. Kartika Hendra Titisari, SE, M.Si, Akt, CA, CSRS, CSRA. Selaku Pembimbing I yang telah memberikan saran dan bimbingan dalam penelitian ini.

5. Dr. Supawi Pawenang, SE. MM. Selaku Pembimbing II yang telah memberikan motivasi, masukan dan bimbingan dalam penelitian ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Program Pascasarjana Universitas Islam Batik Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Karyawan dan seluruh staf Program Pascasarjana Universitas Islam Batik Surakarta yang telah membantu dalam hal administrasi.
8. Serta semua pihak yang telah membantu yang tidak bisa kami sebutkan satu per satu.

Semoga segala kebaikan yang telah diberikan mendapat balasan dari Allah SWT. Penulis menyadari masih banyak keterbatasan baik dalam pengetahuan, kemampuan dan waktu sehingga penyusunan tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh sebab itu, saran dan kritik demi penyempurnaan tesis ini sangat kami harapkan. Akhirnya penulis berharap teisi ini dapat bermanfaat bagi pembaca.

Surakarta, 10 Januari 2022

Nur Suharjono

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN LEMBAR PENGESAHAN TESIS .....	ii
HALAMAN LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI TESIS .....	iii
HALAMAN LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TESIS .....	iv
MOTTO .....	v
PERSEMBAHAN .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
ABSTRAK .....	xv
<i>ABSTRACT</i> .....	xvi
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Batasan Masalah .....	7
C. Rumusan Masalah .....	7
D. Tujuan Penelitian .....	8
E. Manfaat Penelitian .....	8

BAB II	TINJAUAN PUSTAKA .....	10
	A. Landasan Teori .....	10
	1. Kreativitas Guru .....	10
	2. Lingkungan Kerja .....	16
	3. Supervisi .....	18
	4. Penghargaan .....	21
	5. Motivasi Kerja Guru .....	28
	B. Penelitian Relevan .....	40
	C. Kerangka Konseptual Penelitian .....	46
	D. Hipotesis Penelitian .....	47
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN.....	50
	A. Desain Penelitian .....	50
	B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	50
	C. Populasi dan Sampel .....	50
	D. Teknik Pengumpulan Data .....	52
	E. Variabel Penelitian .....	53
	F. Definisi Operasional .....	54
	G. Uji Instrumen Penelitian .....	58
	H. Teknik Analisis Data .....	63
BAB IV	ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN .....	68
	A. Gambaran Umum Obyek Penelitian .....	68
	B. Deskripsi Responden .....	70

C. Analisis Data .....	74
D. Pembahasan .....	83
BAB V PENUTUP .....	89
A. Kesimpulan .....	89
B. Implikasi Penelitian .....	90
C. Keterbatasan Penelitian .....	91
D. Saran .....	92
DAFTAR PUSTAKA .....	93
LAMPIRAN .....	95

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Pengukuran Variabel .....	57
Tabel III.2 Uji Validitas Kreativitas Guru (Y) .....	59
Tabel III.3 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X1) .....	60
Tabel III.4 Uji Validitas Supervisi (X2) .....	60
Tabel III.5 Uji Validitas Penghargaan (X3) .....	61
Tabel III.6 Uji Motivasi Kerja (X4) .....	61
Tabel III.7 Hasil Reliabilitas .....	62
Tabel IV.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	70
Tabel IV.2 Data Usia Responden .....	70
Tabel IV.3 Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	71
Tabel IV.4 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja .....	72
Tabel IV.5 Distribusi Frekuensi Supervisi .....	72
Tabel IV.6 Distribusi Frekuensi Penghargaan .....	73
Tabel IV.7 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja .....	73
Tabel IV.8 Hasil Uji Normalitas .....	75
Tabel IV.9 Hasil Uji Multikolinieritas .....	76
Tabel IV.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	77
Tabel IV.11 Rekapitulasi Regresi Berganda .....	78
Tabel IV.12 Hasil Uji Kelayakan Model .....	79

Tabel IV.13 Hasil Uji Hipotesis.....	80
Tabel IV.14 Uji Koefisien Determinasi .....	82

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II.1 Kerangka Konseptual Penelitian .....	46

## ABSTRAK

**Nur Suharjono**, NIM 2019P20044. *Kreativitas Guru Ditinjau Dari Lingkungan Kerja, Supervisi, Penghargaan, dan Motivasi Kerja di SMP Batik Surakarta*, Tesis, Program Pascasarjana Universitas Islam Batik Surakarta, 2021.

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun parsial antara lingkungan kerja, supervisi, penghargaan, dan motivasi kerja terhadap kreativitas guru di SMP Batik Surakarta. Metode penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah semua guru SMP Batik Surakarta pada Tahun Pelajaran 2020/2021 yang berjumlah 46 guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan saturated sampling dan diperoleh sampel sebanyak 46 responden. Metode pengumpulan data melalui kuesioner. Uji instrumen menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan uji hipotesis regresi linear berganda, uji  $t$ , uji  $F$  dan uji  $R^2$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, supervisi, penghargaan, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kreativitas guru di SMP Batik Surakarta sebesar 64,7% sedangkan 35,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja dan lain-lain.*

Kata Kunci : lingkungan kerja, supervisi, penghargaan, motivasi kerja dan kreativitas guru

## ABSTRACT

**Nur Suharjono**, NIM 2019P20044. *Teacher's Creativity Reviewed From Working Environment, Supervision, Reward, and Working Motivation in Batik Junior High School of Surakarta*, Thesis, Program Pascasarjana Universitas Islam Batik Surakarta, 2021.

*The intention of this study is about to obtain the effect of working environment, supervision, rewards and working motivation both simultaneously and partially on teacher's creativity at the Surakarta Batik Junior High School. This research constitutes quantitative descriptive research. The population of this study is all teachers of Batik Junior High School of Surakarta, totaling 46 teachers. The sampling technique makes use of saturated sampling technique. Data collection techniques use documentation and questionnaires. The instrument test uses validity and reliability tests. The data analysis technique uses multiple linear regression hypothesis testing, *t* test, *F* test and  $R^2$  test. The results shows that the work environment, supervision, reward and working motivation affects the creativity of teachers at Surakarta Batik Junior High School by 64,7%, while 35,3% is influenced by other variables that are not examined, such as leadership quality, organizational culture, discipline, and others.*

Keywords : Teacher's Creativity, Working Environment, Supervision, Rewards, Working Motivation

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Guru merupakan salah satu unsur dalam penyelenggaraan sistem pendidikan di sekolah yang memegang peranan sangat vital dalam pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Peranan guru di sekolah diharapkan mampu membentuk, membina dan membantu peserta didik mencapai hasil pendidikan yang optimal. Selain itu, peran guru dalam kegiatan pembelajaran sering kali menjadi sumber nilai-nilai ilmu pengetahuan dan nilai-nilai lainnya bagi para peserta didik. Oleh karena itu, proses pembelajaran dan pembentukan hasil belajar peserta didik sangat dipengaruhi oleh kemampuan, pengetahuan, dan ketrampilan yang dimiliki oleh guru.

Dalam proses belajar dan mengajar, kreativitas guru dalam mengajar merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan peserta didik. Peranan kreativitas guru diharapkan mampu mengembangkan aspek kognitif, psikomotorik, dan afektif peserta didik. Guru yang kreatif dalam mengajar tentu saja mampu mentransfer informasi atau ilmu pengetahuan secara lebih utuh kepada peserta didiknya, merangsang peserta didik untuk berpikir secara ilmiah dalam mengamati gejala yang terjadi di masyarakat atau gejala alam yang menjadi obyek dalam kegiatan belajar dan mengajar, serta mendorong peserta didik untuk kreatif.

Kenyataan di SMP Batik Surakarta menunjukkan bahwa *teacher-centered learning* atau proses pembelajaran yang bersifat searah dari guru kepada peserta didiknya masih mendominasi proses belajar dan mengajar di kelas. Akibatnya, pembelajaran sering kali bersifat tidak dinamis, kurang menarik dan kurang memberikan motivasi, serta cenderung membuat peserta didik bersikap pasif selama kegiatan pembelajaran berlangsung. Berbeda dengan *student-centered learning*, dimana peserta didik cenderung aktif dengan mendiskusikan masalah dengan siswa lain dan mencari informasi dari berbagai sumber. Dengan demikian peserta didik terdorong untuk memiliki pengetahuan yang lebih banyak karena guru bukan menjadi satu-satunya sumber dan model belajar. Proses kegiatan belajar dan mengajar yang terfokus pada peserta didik tentu saja mewajibkan adanya kreatifitas guru dalam mengajar.

Rendahnya kreativitas guru di SMP Batik Surakarta dalam mengajar sangat berpengaruh terhadap keaktifan dan kreativitas siswa selama mengikuti kegiatan belajar mengajar. Sebagian besar guru cenderung hanya menerapkan metode ceramah dalam proses pembelajaran dan mengabaikan penggunaan media yang bisa digunakan untuk mengaktifkan siswa dalam belajar sehingga siswa merasa bosan dan kurang menarik mengikuti belajar mengajar di kelas. Hal ini mengakibatkan kurang efektifnya proses pembelajaran karena guru kurang mampu mendominasi proses pembelajaran yang menitikberatkan pada makna belajar. Guru juga perlu mewujudkan perilaku kreatif dalam pembelajaran

dengan tidak hanya memandang peserta didik sebagai obyek dalam pembelajaran melainkan juga sebagai subyek pembelajaran.

Banyak faktor yang menyebabkan kreativitas guru di SMP Batik Surakarta masih rendah. Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kreativitas guru dalam mengajar adalah lingkungan kerja. Kreativitas tidak bisa dipandang sebagai faktor bawaan yang hanya dimiliki oleh individu tertentu namun tetap dipengaruhi oleh faktor eksternal dalam hal ini adalah lingkungan kerja. Ali dan Asrori (2005:53) menyatakan bahwa kreativitas tidak dapat berkembang secara otomatis tetapi membutuhkan rangsangan dari lingkungan. Pendapat senada juga dinyatakan oleh Hulbeck dalam Munandar (2002:3) yang menyatakan bahwa tindakan kreatif muncul dari keunikan keseluruhan kepribadian dalam interaksi dengan lingkungannya. Penelitian tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kreativitas guru pernah dilakukan oleh Listyawati (2017), dengan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kreativitas guru. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Riyadi (2017) yang menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kreativitas guru cukup tinggi atau positif. Hal ini menandakan bahwa peningkatan lingkungan kerja yang memadai akan meningkatkan kreativitas guru SMA Negeri Kota Bandar Lampung

Faktor eksternal lain yang mempengaruhi kreativitas guru dalam mengajar adalah supervisi. Supervisor sangat mendorong terciptanya kreativitas karyawan. Untuk membentuk lingkungan kerja yang kreatif dibutuhkan dorongan

dari beberapa komponen salah satunya adalah supervisor. Williams (2009:241) menyatakan bahwa dorongan kreativitas dari supervisor terjadi manakala supervisor memberikan tujuan yang jelas, mendorong interaksi yang terbuka dengan bawahan dan secara aktif mendukung pengembangan tim dan ide-ide. Pernyataan ini juga didukung oleh penelitian Ali (2020) yang menyatakan bahwa supervisi kepala sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas guru baik secara parsial maupun simultan. Hal ini senada dengan penelitian Adityana (2015) yang juga menyatakan bahwa ada pengaruh langsung positif antara supervisi terhadap kreativitas.

Faktor lain yang dapat menumbuhkan perilaku kreatif guru adalah penghargaan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Widhiastana (2017) dinyatakan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas. Delapan indikator penghargaan yang diukur dalam penelitian tersebut antara lain gaji, kenaikan gaji, benefit, bonus, promosi, tanggung jawab, pengambilan keputusan, dan pujian ternyata memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas. Sementara Tanoko (2010) dalam penelitiannya juga mengemukakan bahwa untuk meningkatkan kreativitas dalam diri karyawan, pendekatan melalui pelatihan, training, atau seminar saja tidak cukup. Paling tidak dibutuhkan satu elemen penting yakni kompensasi atau reward.

Selain dari ketiga faktor yang telah disebutkan di atas, faktor yang mempengaruhi terbentuknya kreativitas guru adalah motivasi. Thomas (2000:98)

mempertegas ketertkaitan antara pekerjaan dengan motivasi intrinsik dengan menyatakan bahwa “... *that intrinsic motivation is about the energy produced by positive emotions about a task.*” Motivasi intrinsik berkaitan dengan energi yang dihasilkan dari perasaan positif terhadap pekerjaan. Dari pernyataan tersebut, Thomas memberikan penjelasan lebih rinci mengenai hubungan antara pekerjaan dengan motivasi intrinsik pegawai. Hubungan tersebut terletak pada cara pandang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga menghasilkan motivasi intrinsik. Pernyataan ini menjelaskan bahwa motivasi intrinsik tidak sekedar berfungsi sebagai komponen yang menyusun kreativitas, namun juga dapat memberikan pengaruh terhadap kreativitas itu sendiri. Firmawati (2017) dalam jurnalnya menyatakan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja guru memiliki pengaruh yang signifikan yakni sebesar 99,3%. Ini berarti bahwa motivasi kerja akan mempengaruhi aktivitas guru di lingkungan kerjanya untuk mencapai kinerja guru yang maksimal. Tingginya motivasi juga akan mendorong guru untuk meningkatkan kreativitas dan mengaktualisasikan seluruh kemampuan serta energi yang ada dalam dirinya guna mencapai prestasi yang maksimal. Penelitian pengaruh motivasi kerja terhadap kreativitas juga pernah dilakukan oleh Damayani (2020) dan Mukhtar (2019), dengan hasil bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kreativitas dan juga kinerja guru.

Mengingat pentingnya kreativitas guru, penelitian ini menguji kembali hubungan antara lingkungan kerja, supervisi, penghargaan, dan motivasi kerja terhadap kreativitas guru. Penelitian dilakukan di SMP Batik Surakarta.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasar pada latar belakang yang telah diuraikan di atas, peneliti dapat mengidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Guru kurang mengoptimalkan daya kreativitasnya dalam pembelajaran di kelas.
2. *Teacher-centered learning* dan penggunaan metode ceramah masih mendominasi kegiatan pembelajaran.
3. Lingkungan kerja guru cenderung mengarah pada suasana kerja yang kurang kondusif.
4. Optimalisasi pelaksanaan supervisi belum berjalan dengan baik sehingga menurunkan motivasi mengajar.
5. Rendahnya penghargaan terhadap guru sehingga menyebabkan daya kreativitas guru kurang berkembang.

### **C. Batasan Masalah**

Mengingat banyaknya faktor-faktor yang dapat memengaruhi kreativitas guru guru khususnya di SMP Batik Surakarta maka dalam penelitian ini penulis hanya membatasi pada faktor lingkungan kerja, supervisi, penghargaan, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kreativitas guru di SMP Batik Surakarta.

### **D. Rumusan Masalah**

Dalam penelitian ini, penulis menentukan beberapa rumusan masalah diantaranya :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kreativitas guru di SMP Batik Surakarta?
2. Apakah supervisi berpengaruh terhadap kreativitas guru di SMP Batik Surakarta?
3. Apakah penghargaan berpengaruh terhadap kreativitas guru di SMP Batik Surakarta?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kreativitas guru di SMP Batik Surakarta?

## **E. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah

1. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kreativitas guru dalam melakukan kegiatan belajar mengajar di SMP Batik Surakarta.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh supervisi terhadap kreativitas guru dalam melakukan kegiatan belajar mengajar di SMP Batik Surakarta.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh penghargaan terhadap kreativitas guru dalam melakukan kegiatan belajar mengajar di SMP Batik Surakarta.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kreativitas guru dalam melakukan kegiatan belajar mengajar di SMP Batik Surakarta.

## **F. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoretis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan referensi terhadap ilmu manajemen khususnya bidang manajemen pendidikan yang berkaitan dengan upaya meningkatkan kreativitas guru melalui lingkungan kerja, supervisi, penghargaan, dan motivasi kerja.

2. Manfaat Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk SMP Batik Surakarta khususnya dalam usaha untuk mengoptimalkan kreativitas guru dalam melakukan kegiatan pembelajaran di kelas supaya hasil belajar yang diraih siswa menjadi lebih optimal.

- b. Peneliti juga berharap bahwa hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai rujukan bagi peneliti berikutnya yang ingin mengadakan penelitian yang sama di waktu yang akan datang khususnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas guru dalam melakukan aktivitas pembelajaran di kelas.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Kreativitas Guru**

###### **a. Pengertian Kreativitas Guru**

Definisi kreativitas menurut Munandar (2014:19) adalah suatu gaya hidup, suatu cara dalam mempersepsi dunia. Makna dari hidup kreatif adalah mengembangkan talenta yang dimiliki, belajar mengoptimalkan kemampuan diri sendiri, menjajaki gagasan baru, tempat-tempat baru, aktivitas-aktivitas baru, mengembangkan kepekaan terhadap masalah lingkungan, masalah orang lain, dan masalah kemanusiaan.

Sukmadinata (2004) menyatakan bahwa kreativitas merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menemukan dan menciptakan sesuatu hal baru, cara-cara baru, model baru yang berguna bagi dirinya dan bagi masyarakat. Hal baru itu tidak perlu selalu sesuatu yang sama sekali tidak pernah ada sebelumnya, unsur-unsurnya mungkin telah ada sebelumnya, tetapi individu menemukan kombinasi baru, hubungan baru, konstruk baru yang memiliki kualitas yang berbeda dengan keadaan sebelumnya.

Santrock (2002) dalam Nurani dan Sujiono (2010:38) menyatakan bahwa kreativitas adalah kemampuan untuk memikirkan sesuatu dengan cara-cara yang baru dan tidak biasa serta melahirkan suatu solusi yang unik terhadap masalah-masalah yang dihadapi. Sedangkan Mayesti (1990) dalam Nurani dan Sujiono (2010:38) menjelaskan bahwa kreativitas adalah cara berfikir dan bertindak atau menciptakan sesuatu yang original dan bernilai / berguna bagi orang-orang tersebut dan orang lain.

Ali dan Asrori (2005:41) mengutip pendapat Guilford (1950) yang menyatakan bahwa kreativitas mengacu pada kemampuan yang menandai ciri-ciri orang kreatif. Guilford lebih lanjut mengemukakan dua cara berfikir, yaitu berfikir konvergen dan divergen. Cara berpikir konvergen adalah cara-cara individu dalam memikirkan sesuatu dengan berpandangan bahwa hanya ada satu jawaban yang benar. Sedangkan cara berpikir divergen adalah kemampuan individu untuk mencari berbagai alternative jawaban terhadap suatu persoalan. Dalam kaitannya dengan kreativitas, Guilford menekankan bahwa orang-orang kreatif lebih banyak memiliki cara berpikir divergen daripada konvergen.

Kreativitas guru tidak hanya digambarkan dengan penggunaan metode pembelajaran yang beragam serta media pembelajaran yang kreatif dan unik. Secara lebih luas, kreativitas mencakup tindakan dan pemikiran individu untuk senantiasa menghadirkan solusi yang berbeda

ada setiap permasalahan yang dihadapi. Hal ini sejalan dengan pemikiran Jamais. Menurut Jamais dalam Nurani dan Sujiono (2010:38), menyebutkan bahwa karakteristik dalam bentuk kreativitas secara umum tampak dalam proses berpikir saat seseorang memecahkan masalah yang berhubungan dengan :

- 1) Kelancaran dalam memberikan jawaban dan atau mengemukakan pendapat atau ide-ide.
- 2) Kelenturan berupa kemampuan untuk mengemukakan berbagai alternatif dalam memecahkan masalah.
- 3) Keaslian berupa kemampuan untuk menghasilkan berbagai ide atau karya yang asli hasil pemikiran sendiri.
- 4) Elaborasi berupa kemampuan untuk memperkuat ide dan aspek-aspek yang mungkin tidak terpikirkan atau terlihat oleh orang lain.
- 5) Keuletan dan kesabaran dalam menghadapi suatu situasi yang tidak menentu.

Dari teori yang telah diuraikan tersebut maka penulis dapat mengambil kesimpulan bahwa kreativitas guru adalah kemampuan guru untuk berbuat dan bertindak dengan cara-cara yang baru, efektif dan efisien dalam menggunakan suatu perangkat pembelajaran melalui implementasi metode pembelajaran yang kreatif dan unik yang pada intinya untuk mengeksplor pengetahuan, keterampilan, dan rasa ingin tahu siswa.

## **b. Kreativitas dengan Pendekatan Empat P**

Kreativitas dapat dilihat dari berbagai aspek yang saling berkaitan namun penekanannya tidak sama. Munandar (2014: 20) menjelaskan bahwa kreativitas dapat didefinisikan berdasarkan empat P, yaitu:

### 1. Pribadi

Definisi kreativitas berdasarkan pendekatan pribadi memiliki tiga aspek yaitu intelegensi, gaya kognitif, dan kepribadian/ motivasi.

### 2. Proses

Definisi proses kreatif dan ilmiah mulai dari menemukan masalah sampai dengan menyampaikan hasil.

### 3. Produk

Definisi yang berfokus pada produk kreatif menekankan orisinalitas dari suatu produk baru yang dihasilkan/diciptakan. Menurut Haefele dalam Munandar (2014:21) menekankan bahwa produk kreatif tidak hanya harus baru tetapi juga diakui sebagai bermakna.

### 4. Press

Faktor press atau dorongan, baik dorongan internal diri sendiri berupa keinginan dan hasrat untuk mencipta atau bersibuk diri maupun dorongan eksternal dari lingkungan sosial dan psikologis.

**c. Ciri Kreativitas**

Munandar (2014:37) mengemukakan mengenai ciri kepribadian yang kreatif. Ciri kepribadian kreatif inilah yang seharusnya dimiliki oleh bangsa Indonesia. Ciri-ciri tersebut antara lain:

- 1) Imajinatif
- 2) Mempunyai prakarsa
- 3) Mempunyai minat luas
- 4) Mandiri dalam berpikir
- 5) Melit (ingin tahu)
- 6) Senang berpetualang
- 7) Penuh energy
- 8) Percaya diri
- 9) Bersedia mengambil risiko
- 10) Berani dalam pendirian dan keyakinan.

**d. Tahap-tahap Proses Kreatif**

Tahap-tahap proses kreatif yang paling diterima luas adalah tahap- tahap proses kreatif dari Wallas. Wallas (1994) mengungkapkan terdapat empat tahap, yaitu persiapan, inkubasi, iluminasi, dan verifikasi.

- 1) Tahapan persiapan

Tahapan persiapan adalah tahap ketika seseorang mengumpulkan informasi atau data untuk memecahkan suatu masalah. Pada tahap

ini, berbagai kemungkinan pemecahan terhadap masalah yang dihadapi, dicoba.

2) Tahapan inkubasi

Pada tahap kedua ini, proses pemecahan masalah “dierami” dalam alam pra-sadar. Individu seakan-akan melupakannya. Tahap inkubasi ini bisa berlangsung lama (bertahun-tahun, berbulan-bulan, atau sehari-hari), bisa juga berlangsung sebentar (beberapa menit atau beberapa jam). Sampai timbul inspirasi atau gagasan untuk memecahkan masalah.

3) Tahapan iluminasi

Tahap ini merupakan tahap saat inspirasi atau gagasan untuk memecahkan masalah muncul.

4) Tahapan verifikasi

Tahap mengevaluasi secara kritis dan menghadapkannya kepada realitas inspirasi atau gagasan yang telah muncul.

**e. Indikator Kreativitas Guru dalam Pembelajaran**

Untuk mengukur kreativitas guru dalam pembelajaran, maka perlu diketahui indikator-indikator yang sesuai. Berdasarkan karakteristik dari kreativitas yang diuraikan beberapa ahli pada pembahasan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan mengenai indikator kreativitas seorang guru. Indikator tersebut antara lain:

1. Kelancaran dalam mengajar,
2. Kelenturan dalam pemecahan masalah,
3. Keaslian mengajar,
4. Elaborasi,
5. Keuletan dan kesabaran.

## **2. Lingkungan Kerja Guru**

### **a. Pengertian Lingkungan**

Istilah yang kaitannya erat dengan lingkungan adalah ekologi atau sering disebut dengan lingkungan hidup. Ekologi menurut Hamalik (2003:195) terdiri dari bio-ekologi, geo-ekologi, dan kultur- ekologi. “Bio-ekologi mencakup unsur lingkungan yang hidup meliputi manusia, tumbuh-tumbuhan dan binatang. Geo-ekologi mencakup alam seperti bumi, air, matahari dan sebagainya. Kultur-ekologi mencakup budaya dan teknologi”.

Menurut Hamalik (2003:195), lingkungan adalah sesuatu yang ada di alam sekitar yang memiliki makna dan/atau pengaruh tertentu kepada individu”. Sejalan dengan Hamalik, Patty dalam Baharuddin (2009: 68-69) menyatakan bahwa lingkungan merupakan sesuatu yang mengelilingi individu di dalam hidupnya, baik dalam bentuk lingkungan fisik seperti orang tua, rumah, kawan bermain dan masyarakat sekitar,

maupun dalam bentuk lingkungan psikologis seperti perasaan yang dialami, cita-cita, persoalan yang dihadapi dan lain sebagainya.

Jika dihitung, banyak sekali lingkungan yang menyertai seorang individu, dengan berbagai latar persoalan dan kondisi yang berbeda-beda. Namun pada hakekatnya lingkungan aktual (sebenarnya) hanyalah sebatas faktor-faktor dalam dunia sekitar yang benar-benar mempengaruhi (Baharuddin, 2009: 69).

#### **b. Lingkungan Kerja Guru**

Sastrohadiwiryono (2005: 32) menyebutkan bahwa “Iklim kerja merupakan suatu kondisi, situasi, dan keadaan kerja yang menimbulkan tenaga kerja memiliki semangat dan moral/kegairahan yang tinggi, dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja sesuai dengan yang diharapkan”. Iklim kerja menyangkut lingkungan organisasi kerja, yaitu keseluruhan sumber daya yang tersedia, baik yang merupakan sumber daya manusia atau bukan manusia, serta pengelompokan tugas, wewenang, dan tanggung jawab sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Lingkungan kerja berdasarkan pengertian yang disebutkan sebelumnya berarti merupakan faktor yang berada di sekitar manusia yang benar-benar memberikan pengaruh pada pekerjaannya. Guru sebagai seorang pendidik di suatu lembaga sekolah memiliki banyak

faktor lingkungan yang mempengaruhi pekerjaannya. Lingkungan kerja guru merupakan lingkungan sekolah sebagai lembaga pendidikan. Di sekolah terdapat berbagai faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja seorang guru, antara lain lingkungan fisik sekolah, kepala sekolah, rekan guru lain, karyawan, peserta didik, sarana dan prasarana sekolah, kondisi nonfisik lingkungan sekolah dan birokrasi sekolah. Kesemua faktor lingkungan kerja tersebut secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh dalam kinerja guru, terutama dalam pengembangan kreativitas guru.

#### **c. Indikator Lingkungan Kerja Guru**

Berdasarkan uraian teori yang telah dipaparkan, maka untuk menilai lingkungan kerja guru dalam penelitian ini, digunakan indikator antara lain:

1. Hubungan antar guru dan karyawan,
2. Kondisi peserta didik,
3. Ketersediaan sarana dan prasarana sekolah,
4. Birokrasi sekolah serta
5. Kondisi kerja.

### **3. Supervisi**

Untuk mencapai tujuan pendidikan di suatu lembaga pendidikan, maka supervisi perlu dilakukan oleh kepala sekolah. Supervisi ini dilakukan

terhadap guru sebagai tenaga pendidik yang memiliki tanggung jawab dalam proses pembelajaran. Pengertian supervisi sangat banyak apabila ditinjau dari pendapat para ahli.

Wiles, Brown, dan Cassidy (1956) menyatakan bahwa “*Supervision: a process of interpersonal relationships through which the learning experience of boys and girls is improved ... supervision exists to help teachers to do their jobs better.*” Supervisi adalah sebuah proses hubungan interpersonal untuk mengembangkan pengalaman belajar laki-laki dan perempuan. Keberadaan supervisi adalah untuk membantu guru dalam melaksanakan tugas mereka secara lebih baik. Kepala sekolah sebagai supervisor berfungsi membantu guru dalam memahami dan mengontrol berbagai faktor yang dapat mendukung tercapainya belajar peserta didik.

Ray dan Eison (1983) berpendapat bahwa “*Supervision is a vital and unique managerial function in modern organization ... supervision is a function which has common elements in all organizations, regardless of the nature of the organization or the work being done by its employees.*” Supervisi adalah sebuah fungsi manajerial yang penting dan unik di dalam organisasi modern. Supervisi merupakan sebuah fungsi yang mengandung kesamaan unsur dalam seluruh organisasi tanpa memandang sifat organisasi tersebut ataupun pekerjaan yang dilakukan oleh pegawainya.

Kemudian Rue dan Byars (2010:28) menyatakan bahwa “*Supervision is the first level of management in an organization and is*

*concerned with encouraging the members of a work unit to contribute positively toward accomplishing the organization's goals and objectives."*

Supervisi adalah tingkat pertama manajemen dalam sebuah organisasi yang berfungsi untuk mendorong anggota dalam sebuah satuan kerja agar berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.

Seorang supervisor dalam hal ini kepala sekolah seharusnya mempunyai kemampuan yang baik dalam mengambil keputusan, berkomunikasi dengan pegawainya, membagi tugas pekerjaan, pendelegasian, perencanaan, mendidik, memotivasi pegawai, serta memberikan pujian atas pekerjaan yang dilakukan pegawai. Kemampuan kepala sekolah dalam melakukan supervisi kepada para pegawai dalam hal ini guru akan mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.

Selain itu, seorang supervisor harus mampu mengelola karyawan yang dimulai dari memilih dan melatih individu untuk mengisi posisi pekerjaan, kemudian melakukan pengembangan yang berkesinambungan, memotivasi, memimpin, dan mempersiapkan karyawan untuk promosi. Supervisor juga diharapkan mampu memberikan ide dan inovasi bagi karyawan. Seorang manajer perlu menyadari hal tersebut mengingat perannya sebagai seorang supervisor. *"Supervisors are first level managers who are in charge of entry level and other department employees"*. Supervisor adalah manajer tingkat pertama yang bertanggung jawab atas karyawan baru dan karyawan di departemen lainnya. (Leonard, 2010:29)

Hoy, Bayne Jardine dan Wood (2000:43) mengemukakan bahwa *“supervision is the process generally exercised by an older and more experienced person by which to guide a younger and less experienced person through a process”*. Supervisi adalah proses yang biasanya dilakukan oleh orang yang lebih tua dan lebih berpengalaman untuk mengarahkan orang yang lebih muda dan kurang berpengalaman melalui sebuah proses.

Berdasarkan beberapa uraian tentang supervisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa supervisi adalah kegiatan untuk membantu seseorang dalam melaksanakan pekerjaan secara lebih baik dan lebih efektif demi tercapainya tujuan, dengan indikator

- a. Usaha mempengaruhi,
- b. Mendorong untuk bekerja,
- c. Membantu mencapai tujuan,
- d. Memastikan terlaksananya kegiatan, dan
- e. Melakukan evaluasi.

#### **4. Penghargaan**

##### **a. Pengertian Penghargaan**

Ada beberapa pengertian tentang penghargaan menurut para ahli, yakni:

- 1) Kadarisman (2012:1) penghargaan adalah apa yang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya.

- 2) Mathis dan Jackson (2006: 424) menyebutkan bahwa penghargaan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk merekrut, memotivasi, dan mempertahankan orang-orang yang cakap.
- 3) Mikander (2010: 16), penghargaan adalah keuntungan yang didapat dari melakukan suatu tugas, memberikan pelayanan, atau melaksanakan tanggung jawab.

Dari beberapa pengertian di atas yang digunakan landasan dalam penelitian ini adalah pengertian yang paling sesuai dengan keadaan dalam sebuah institusi yaitu pendapat Mathis dan Jackson (2006:424) yang menyebutkan penghargaan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan untuk merekrut, memotivasi, dan mempertahankan orang-orang yang cakap. Dapat disimpulkan bahwa pemberian penghargaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas serta mempertahankan karyawan yang berprestasi supaya tetap berada dalam perusahaan.

#### **b. Tujuan Pemberian Penghargaan**

Pemberian penghargaan dalam suatu perusahaan harus diatur supaya mencapai tujuan-tujuan yang diharapkan. Tujuan-tujuan system pemberian penghargaan adalah:

- 1) Menghargai prestasi kerja

Dengan pemberian penghargaan yang memadai terhadap karyawannya akan mendorong perilaku-perilaku (performance) karyawan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

## 2) Menjamin keadilan

Tujuan keadilan memfokuskan pada pembuatan sistem penghargaan baik pada kontribusi pekerja maupun kebutuhan pekerja. Keadilan dalam penghargaan meliputi:

### a) Keadilan eksternal

Keadilan eksternal merupakan tarif upah maupun gaji yang pantas berlaku untuk pekerjaan-pekerjaan yang serupa. Keadilan eksternal dinilai dengan membandingkan pekerjaan yang serupa di antara perusahaan-perusahaan yang dibandingkan. Dua syarat yang harus terpenuhi dalam keadilan eksternal yaitu pekerjaan yang dibandingkan haruslah sama dan perusahaan yang disurvei harus serupa ukuran, misi, maupun sektornya.

### b) Keadilan internal

Keadilan internal merupakan tingkat gaji yang pantas/patut dengan nilai pekerjaan internal bagi perusahaan. Keadilan internal merupakan fungsi dari status relatif sebuah pekerjaan di dalam perusahaan seperti kekuasaan, pengaruh, dan statusnya dalam perusahaan.

## 3) Mempertahankan karyawan

Pemberian penghargaan yang baik akan mencegah keluarnya karyawan untuk mencari pekerjaan yang lebih baik.

4) Memiliki karyawan yang bermutu

Pemberian penghargaan yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan sehingga perusahaan akan mempunyai peluang lebih banyak untuk memilih karyawan yang bermutu tinggi.

**c. Macam Sistem Penghargaan**

Suharni (2012:2), system penghargaan perusahaan yang ditawarkan dan diberikan kepada karyawan meliputi:

1) Sistem penghargaan intrinsik

Yaitu penghargaan yang berasal dari respon individu terhadap pekerjaan itu sendiri, tanpa pengaruh pihak lain (pihak ketiga). Misalnya penghargaan intrinsik berupa rasa tanggungjawab, rasa tertantang, rasa unggul, rasa berpartisipasi, dan sebagainya.

2) Sistem penghargaan ekstrinsik

Yaitu penghargaan secara langsung yang disampaikan dan dikontrol oleh perusahaan (pihak ketiga) serta bersifat mudah dilihat. Sistem penghargaan ekstrinsik meliputi:

a) Penghargaan finansial/materiil

Yaitu penghargaan yang diberikan dalam bentuk uang. Penghargaan ini dapat berupa gaji, upah, tunjangan, bonus, komisi.

b) Penghargaan non finansial/non materiil

Yaitu penghargaan yang diberikan dalam bentuk selain uang. Penghargaan ini dapat berupa pemberian promosi, gelar, piagam penghargaan, pujian.

**d. Indikator Penghargaan**

Menurut Kadarisman (2012:43) indikator-indikator untuk mengukur variabel penghargaan, yaitu:

1) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

2) Insentif

Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang didasarkan dengan kinerja karyawan dan dimaksudkan sebagai pembagian keuntungan bagi pegawai akibat peningkatan produktivitas. Sedangkan Mathis dan Jackson (2006: 455) menyebutkan bahwa insentif adalah penghasilan tidak tetap karyawan berdasarkan pada kinerja individu, tim, atau organisasional. Tujuan utama dari pemberian insentif adalah untuk mendorong produktivitas karyawan dan efektivitas biaya.

### 3) Pujian

Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan non materiil. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja karyawan tersebut.

### 4) Cuti

Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.

### 5) Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Yasmeen (2013:941) menyebutkan indikator-indikator penghargaan sebagai berikut :

#### 1) Gaji

Balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam sebuah perusahaan.

#### 2) Promosi

Penghargaan yang diberikan perusahaan dalam bentuk kenaikan jabatan kepada karyawannya yang berprestasi.

### 3) Bonus

Bonus merupakan pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2006: 462) bonus adalah kompensasi tambahan yang tidak menjadi bagian dari gaji pokok yang diterima oleh karyawan. Bonus dapat berupa uang tunai atau bentuk lainnya, misalnya perjalanan wisata.

### 4) Apresiasi dan pengakuan

Ucapan terima kasih dan pengakuan dari perusahaan terhadap hasil kerja karyawan.

Suryo (2007: 28) menyebutkan indikator penghargaan terdiri dari:

#### 1. Gaji

Bentuk pembayaran yang besarnya tanpa mempertimbangan jam kerja.

#### 2. Insentif

Imbalan yang diberikan perusahaan berdasarkan tingkat penjualan, tingkat keuntungan, atau tingkat produktivitas.

#### 3. Asuransi

Asuransi yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk menjamin kompensasi finansial.

#### 4. Pelatihan dan pengembangan

Pelatihan dan pengembangan yang diberikan oleh perusahaan untuk mengembangkan karir karyawan.

#### 5. Persediaan sarana prasarana

Persediaan sarana prasarana yang baik dalam tercapainya proses belajar mengajar.

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini merupakan gabungan dari indikator-indikator yang telah disebutkan oleh para ahli di pembahasan sebelumnya. Indikator-indikator tersebut antara lain :

1. Gaji
2. Insentif
3. Pujian
4. Asuransi
5. Promosi

### **5. Motivasi Kerja Guru**

#### **a. Pengertian Motivasi**

Istilah motivasi berasal dari bahasa Latin “movere” yang berarti bergerak, istilah ini bermakna mendorong, mengarahkan tingkah laku manusia (Iskandar, 2009: 180). Uno (2008: 3) menerangkan bahwa “Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai kekuatan

yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat”.

Motivasi merupakan dorongan yang timbul akibat adanya kebutuhan yang harus dipenuhi (Yamin,2007: 219). Di sini berarti besarnya motivasi tergantung dari seberapa mendesak kebutuhan tersebut harus dipenuhi dalam diri seseorang. Hal ini sesuai dengan pernyataan Sofyan dan Uno (2009: 9) yang menyatakan bahwa “Teori motivasi didasarkan pada kebutuhan atau need”.

Menurut Donald (2001) dalam Yamin (2007: 217), “Motivasi adalah perubahan energi dalam diri (pribadi) seseorang yang ditandai dengan timbulnya perasaan dan reaksi mencapai tujuan”. Pendapat lain dikemukakan oleh Slavin (2011: 99) menurutnya “Motivasi adalah sesuatu yang menyebabkan Anda melangkah, membuat Anda tetap melangkah dan menentukan keamanan Anda akan melangkah”. Pengertian ini mengindikasikan bahwa motivasi merupakan unsur yang menuntun seseorang untuk mencapai tujuan yang ingin dicapainya.

Hamalik (2003: 158) menyebutkan ada dua prinsip yang dapat digunakan untuk meninjau motivasi, yaitu:

- 1) Motivasi dipandang sebagai suatu proses. Pengetahuan tentang proses ini akan membantu kita menjelaskan kekuatan yang kita amati dan untuk memperkirakan kelakuan-kelakuan lain pada seseorang.

- 2) Kita menentukan karakter dari proses ini dengan melihat petunjuk-petunjuk dari tingkah lakunya. Apabila petunjuk-petunjuk dapat dipercaya, dapat dilihat kegunaannya dalam memperkirakan dan menjelaskan tingkah laku lainnya.

Dari berbagai macam pengertian motivasi yang diuraikan oleh para ahli, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai pengertian motivasi. Motivasi merupakan dorongan yang timbul dalam diri seseorang karena adanya kebutuhan serta menimbulkan reaksi untuk mencapainya.

#### **b. Macam-macam Motif**

Menurut Uno dan Lematenggo (2016: 100), motif dapat dibedakan menjadi tiga macam antara lain sebagai berikut.

- 1) Motif Biogenesis

Motif biogenesis yaitu motif-motif yang berasal dari kebutuhan-kebutuhan organisme demi kelanjutan hidupnya.

- 2) Motif Sosiogenesis

Motif sosiogenesis yaitu motif yang berkembang berasal dari lingkungan kebudayaan tempat orang tersebut berada.

- 3) Motif Teologi

Dalam motif ini, manusia adalah makhluk yang berketuhanan, sehingga ada interaksi antara manusia dengan Tuhan-Nya, seperti ibadah dalam kehidupan sehari-hari.

### c. **Komponen Motivasi**

Komponen motivasi menurut Hamalik (2003: 159) terdiri dari dua macam, yaitu komponen dalam (*inner component*) dan komponen luar (*outer component*). Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang yang merupakan kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen luar ialah tujuan yang hendak dicapai yang merupakan arah kelakuannya.

Dimiyati dan Mudjiono (2009: 80-81) menguraikan komponen motivasi menjadi tiga macam, yaitu kebutuhan, dorongan dan tujuan.

- 1) Kebutuhan. Kebutuhan terjadi apabila individu merasa ada ketidakseimbangan antara apa yang ia miliki dan apa yang ia harapkan.
- 2) Dorongan. Dorongan merupakan kekuatan mental untuk melakukan kegiatan dalam rangka memenuhi tujuan yang merupakan inti dari motivasi.
- 3) Tujuan. Tujuan ini merupakan hal yang ingin dicapai oleh individu.

Pendapat lain dikemukakan oleh Purwanto (2007: 72). Menurutnya, motivasi mengandung tiga komponen pokok, yaitu menggerakkan, mengarahkan dan menopang tingkah laku manusia.

- 1) Menggerakkan yang berarti menimbulkan kekuatan pada individu, memimpin seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu.

Misalnya, kekuatan dalam hal ingatan, respons-respons efektif, dan kecenderungan mendapat kesenangan.

- 2) Motivasi juga mengarahkan atau menyalurkan tingkah laku. Dengan demikian ia menyediakan suatu orientasi tujuan. Tingkah laku individu diarahkan terhadap sesuatu.
- 3) Untuk menjaga dan menopang tingkah laku, lingkungan sekitar harus menguatkan (reinforce) intensitas dan arah dorongan-dorongan dan kekuatan-kekuatan individu.

#### **d. Fungsi Motivasi**

Menurut Hamalik dalam Yamin (2007:224), motivasi memiliki beberapa fungsi sebagai berikut.

- 1) Mendorong timbulnya kelakuan atau suatu perbuatan. Tanpa motivasi maka tidak akan timbul suatu perbuatan.
- 2) Motivasi berfungsi sebagai pengarah, artinya mengarahkan perbuatan ke pencapaian tujuan yang diinginkan.
- 3) Motivasi berfungsi sebagai penggerak. Besarnya motivasi akan menentukan cepat lambatnya suatu pekerjaan.

#### **e. Jenis-jenis Motivasi**

Hamalik (2003: 162) mengemukakan bahwa motivasi pada pokoknya dibagi menjadi dua jenis, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

1) Motivasi intrinsik

Motivasi instrinsik merupakan motivasi yang timbul dalam diri tanpa ada pengaruh dari luar. Motivasi jenis ini sering disebut juga dengan motivasi murni. Contohnya yaitu seorang guru yang mengajar karena ia semata ingin menularkan ilmu yang ia dapat dari orang lain.

2) Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang disebabkan oleh faktor-faktor dari luar. Misalnya saja seseorang ingin menjadi guru karena bisa ber-title PNS, karena ingin mendapatkan penghargaan, atau karena ingin dipandang dalam kelas sosial yang tinggi dalam masyarakat.

**f. Motivasi Kerja Guru**

Herminarto Sofyan dan Uno (2004: 97-98) menjelaskan mengenai konsep kerja sebagai berikut:

Visi modern melihat kerja sebagai (1) aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia, (2) kerja itu memberikan status dan mengikat seseorang pada individu lain dan masyarakat, (3) pada umumnya manusia suka bekerja, (4) moral pekerja tidak memiliki kaitan langsung dengan kondisi fisik atau material dari pekerjaan, (5) insenti kerja banyak sekali bentuknya.

Dalam melakukan pekerjaannya, orang tidak selamanya dipengaruhi oleh motivasi ekstrinsik seperti pemenuhan keuangan semata, tetapi motivasi intrinsik merupakan hal yang tidak dapat diabaikan. Motivasi intrinsik tersebut antara lain kebanggaan akan dirinya dapat melakukan suatu pekerjaan yang orang lain belum tentu mampu melakukannya, kecintaan terhadap pekerjaan itu, atau minat yang besar terhadap tugas atau pekerjaan yang dilakukannya selama ini. Oleh sebab itu, motivasi kerja tidak hanya berwujud kepentingan ekonomis saja, tetapi bisa juga berbentuk kebutuhan psikis untuk lebih melakukan pekerjaan secara aktif.

Teori motivasi berdasarkan A. Maslow (Siagian, 2016: 149) yang menyatakan bahwa setiap manusia mempunyai *needs* (kebutuhan, dorongan, *intrinsic* dan *extrinsic factor*), yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. A. Maslow (Siagian, 2016: 149) membuat *needs hierarchy theory* untuk menjawab tentang tingkatan kebutuhan manusia tersebut. Kebutuhan manusia diklasifikasi menjadi lima hierarki kebutuhan yaitu:

1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Perwujudan dari kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan pokok manusia yaitu sandang, pangan, papan, dan kesejahteraan individu. Kebutuhan ini dipandang sebagai kebutuhan yang paling mendasar, karena tanpa pemenuhan kebutuhan tersebut, seseorang

tidak dapat dikatakan hidup normal. Meningkatnya kemampuan seseorang cenderung mereka berusaha meningkatkan pemuas kebutuhan dengan pergeseran dari kuantitatif ke kualitatif. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan yang amat primer, karena kebutuhan ini telah ada dan terasa sejak manusia dilahirkan. Misalnya dalam hal sandang.

Tingkat kemampuan seseorang masih rendah, kebutuhan akan sandang akan dipuaskan sekedarnya saja. Jumlahnya terbatas dan mutunya pun belum mendapat perhatian utama karena kemampuan untuk itu memang masih terbatas. Akan tetapi bila kemampuan seseorang meningkat, pemuas akan kebutuhan sandang pun akan ditingkatkan, baik sisi jumlah maupun mutunya. Seseorang dalam hal ini guru yang ekonominya masih rendah, kebutuhan pangan biasanya masih sangat sederhana. Akan tetapi jika kemampuan ekonominya meningkat, maka pemuas kebutuhan akan pangan pun akan meningkat. Hal serupa dengan kebutuhan akan papan/perumahan. Kemampuan ekonomi seseorang akan mendorongnya untuk memikirkan pemuas kebutuhan perumahan dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif sekaligus.

## 2) Kebutuhan Rasa Aman (*Safety Needs*)

Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya diartikan dalam arti keamanan fisik semata, tetapi juga

keamanan psikologis dan perlakuan yang adil dalam pekerjaan. Karena pemuas kebutuhan ini terutama dikaitkan dengan kekaryaan seseorang, artinya keamanan dalam arti fisik termasuk keamanan seseorang di daerah tempat tinggal, dalam perjalanan menuju ke tempat bekerja, dan keamanan di tempat kerja.

### 3) Kebutuhan Sosial (*Social Needs*)

Manusia pada hakekatnya adalah makhluk sosial, tidak dapat memenuhi kebutuhan sendiri dan pasti memerlukan bantuan orang lain, sehingga mereka harus berinteraksi dalam memenuhi kebutuhan tersebut. Kebutuhan sosial tercermin dalam empat bentuk perasaan yaitu:

- a) Kebutuhan akan perasaan diterima orang lain dengan siapa mereka bergaul dan berinteraksi dalam organisasi dan demikian ia memiliki *sense of belonging* yang tinggi.
- b) Harus diterima sebagai kenyataan bahwa setiap orang mempunyai jati diri yang khas dengan segala kelebihan dan kekurangannya. Dengan jati dirinya itu, setiap manusia merasa dirinya penting, artinya ia memiliki *sense of importance*.
- c) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak akan gagal sering disebut *sense of accomplishment*. Tidak ada orang yang merasa senang apabila ia menemui kegagalan, sebaliknya, ia senang apabila ia menemui keberhasilan.

- d) Kebutuhan akan perasaan diikutsertakan (*sense of participation*).
- e) Kebutuhan ini sangat terasa dalam hal pengambilan keputusan yang menyangkut diri dan tugas sendiri. Sudah barang tentu bentuk dari partisipasi itu dapat beraneka ragam seperti dikonsultasikan, diminta memberikan informasi, didorong memberikan saran.

4) Kebutuhan akan Harga Diri (*Esteem Needs*)

Semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan statusnya oleh orang lain. Situasi yang ideal adalah apabila prestise itu timbul akan menjadikan prestasi seseorang, akan tetapi tidak selalu demikian, karena dalam hal ini semakin tinggi kedudukan seseorang, maka akan semakin banyak hal yang digunakan sebagai simbol statusnya itu. Kehidupan organisasi banyak fasilitas yang diperoleh seseorang dari organisasi untuk menunjukkan kedudukan statusnya dalam organisasi. Pengalaman menunjukkan bahwa baik dimasyarakat yang masih tradisional maupun di lingkungan masyarakat yang sudah maju, simbol-simbol status tersebut tetap mempunyai makna penting dalam kehidupan berorganisasi.

5) Aktualisasi Diri (*Self actualization*)

Hal ini dapat diartikan bahwa dalam diri seseorang terdapat kemampuan yang perlu dikembangkan, sehingga dapat memberikan

sumbangsih yang besar terhadap kepentingan organisasi. Melalui kemampuan kerja yang semakin meningkat akan semakin mampu memuaskan berbagai kebutuhannya dan pada tingkatan ini orang cenderung untuk selalu mengembangkan diri serta berbuat yang lebih baik.

Berbagai ciri yang diamati bagi seseorang yang memiliki motivasi kerja, antara lain sebagai berikut:

- 1) Kinerja tergantung pada usaha dan kemampuan yang dimilikinya dibandingkan dengan kinerja melalui kelompok.
- 2) Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang sulit.
- 3) Seingkali terdapat umpan balik yang konkret tentang bagaimana seharusnya ia melaksanakan tugas secara optimal, efektif, dan efisien. (Uno, 2008: 69)

Sejumlah teori mengenai motivasi dalam pekerjaan diuraikan oleh Uno (2008: 49). Teori tersebut antara lain sebagai berikut.

- 1) Teori keadilan (*equity*). Teori ini menonjolkan kenyataan bahwa motivasi seseorang mungkin dipengaruhi oleh perasaan seberapa baikkah mereka diperlakukan di dalam organisasi apabila dibandingkan orang lain. Kalau orang merasa perlakuan orang-orang terhadapnya tidak sebaik perlakuan orang itu terhadap orang lain yang dianggap sebanding, kemungkinan besar orang itu kurang terdorong untuk menyajikan kinerja yang baik.

- 2) Teori sasaran (*goal*). Teori ini didasarkan pada kepercayaan bahwa sasaran orang ditentukan oleh cara mereka berperilaku dalam pekerjaan dan jumlah upaya yang mereka gunakan. Ada indikasi bahwa memiliki sasaran yang benar-benar jelas memang membantu mendorong minat orang, dan hal itu cenderung untuk mendorong organisasi berupaya mengembangkan rencana kinerja manajemen yang lengkap.
- 3) Teori perlambang (*attribution*). Teori ini menyatakan bahwa motivasi tergantung pada faktor-faktor internal, seperti atribut pribadi seseorang dan faktor-faktor luar yang mungkin berupa kebijakan organisasi, derajat kesulitan pekerjaan yang ditangani, dan sebagainya.

Motivasi kerja bagi seorang guru biasanya akan tercermin dalam berbagai kegiatan dan bahkan prestasi yang dicapai. Menurut Uno (2008: 71), motivasi kerja guru tidak lain adalah suatu proses yang dilakukan untuk menggerakkan guru agar perilaku mereka dapat diarahkan pada upaya-upaya yang nyata untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

#### **g. Indikator Motivasi Kerja Guru**

Indikator yang dapat digunakan untuk menilai motivasi kerja dalam penelitian ini adalah

1. Peluang Untuk Maju
2. Tanggung jawab

3. Dorongan untuk sukses
4. Pengakuan Atas Kinerja
5. Prestasi Kerja

## **B. Penelitian Relevan**

### **1. Hubungan Lingkungan Kerja dan Kreativitas Guru**

Penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebagai kajian empirik mengenai lingkungan kerja terhadap kreativitas guru telah dilakukan oleh Listyawati (2017) di SMK Swasta Program Keahlian Akuntansi Se-Kabupaten Klaten dengan hasil terdapat pengaruh positif lingkungan kerja guru terhadap kreativitas guru. Penelitian tersebut menggunakan sampel berjumlah 43 orang guru. Teknik pengumpulan data menggunakan dokumentasi dan kuesioner. Uji hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana, analisis regresi ganda, sumbangan relative dan sumbangan efektif.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Riyadi (2017) pada tiga SMA Negeri di Kota Bandar Lampung yang berada di Provinsi Lampung. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menggunakan metode survei dengan analisis jalur yang diterapkan dalam pengujian hipotesis. Sampel responden adalah 177 guru yang dipilih secara acak sederhana. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif langsung lingkungan kerja terhadap kreativitas.

Paramitha dan Indarti (2013) meneliti tentang hubungan antara dukungan lingkungan terhadap kreativitas karyawan. Dukungan lingkungan, dalam studi ini termasuk dukungan lingkungan kerja dan non-kerja, seperti dukungan dari supervisor dan keluarga. Untuk itu dilakukan survei terhadap 132 karyawan (staf redaksi) yang bekerja di industri media massa tersebut. Temuan menunjukkan bahwa dukungan dari rekan kerja berpengaruh untuk meningkatkan kreativitas karyawan.

Pramuji (2017) dalam penelitiannya mengukur pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang mengambil obyek pegawai di lingkungan DISPORA Kabupaten Indramayu ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai di DISPORA Kabupaten Indramayu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai DISPORA Kabupaten Indramayu yang berjumlah 30 karyawan. Pengambilan sampel dengan teknik *Total Sampling* dengan sampel sebanyak 30 karyawan.

## 2. Hubungan Supervisi dan Kreativitas Guru

Penelitian tentang supervisi berpengaruh terhadap kreativitas guru dilakukan oleh Adityana (2015) dengan metode survey dan pengujian hipotesis menerapkan analisis jalur. Sampel penelitian 97 guru yang dipilih menggunakan teknik simple random sampling. Hasil penelitian menunjukkan supervisi berpengaruh positif terhadap kreativitas.

Penelitian Ali (2012) berkaitan dengan pengaruh supervisi kepala sekolah dan pengawas terhadap kreativitas guru serta dampaknya terhadap prestasi sekolah di SMA se-Kabupaten Majalengka. Metode penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis secara deskriptif dan verifikatif. Teknik sampling diambil secara cluster proporsional random sampling. Hasil penelitian deskriptif menunjukkan bahwa supervisi yang dilaksanakan oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah berada pada kategori cukup baik, sementara kreativitas dan prestasi belajar siswa berada pada kategori cukup sampai dengan baik. Hasil penelitian secara verifikatif membuktikan bahwa supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah dan pengawas sekolah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas guru baik secara parsial maupun simultan.

Wiryanti (2017) meneliti adanya pengaruh supervisi terhadap kreativitas guru SD Swasta Katolik di Jakarta Timur. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan analisis jalur yang diterapkan dalam pengujian hipotesis. Penelitian dilakukan terhadap 187 guru SD Katolik Swasta sebagai responden yang dipilih dengan teknik random sampling. Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi berpengaruh langsung positif terhadap kreativitas.

Penelitian Ghifar (2019) mengukur hubungan antar supervisi kepala sekolah terhadap kreativitas guru di SDN se-Gugus 3 Wilayah Kecamatan Pancoran Mas Kota Depok Provinsi Jawa Barat dengan populasi yang

berjumlah 138 orang dari 8 sekolah. Sampel diambil dengan teknik *proporsional random sampling*, dan dengan rumus Slovin didapat jumlah sampel 103 orang. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan korelasional dilakukan terhadap sampel dari suatu populasi, kemudian menganalisa sampel, dan hasil analisa sampel diberlakukan untuk populasi. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara supervisi kepala sekolah dengan kreativitas.

### 3. Hubungan Penghargaan dan Kreativitas Guru

Penelitian yang dilakukan oleh Widhiastana (2014) menjelaskan adanya pengaruh penghargaan terhadap kreativitas pegawai di Universitas Pendidikan Ganesha. Penelitian ini menasar seluruh pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Universitas Pendidikan Ganesha, namun jumlah kuisisioner yang kembali sebanyak 141 eksemplar dari total 253 orang pegawai. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan *Partial Least Square (PLS)*.

Chand, *et. al.* (2019) menyelidiki dampak penghargaan intrinsik dan ekstrinsik pada kreativitas guru. Kreativitas guru digunakan sebagai variabel terikat sedangkan penghargaan intrinsik dan ekstrinsik digunakan sebagai variabel independen. Data dikumpulkan dari 150 responden melalui kuesioner. *Principal Analisis Komponen (PCA)* diterapkan untuk memeriksa validitas data. Analisis reliabilitas juga dilakukan untuk membuat data dapat

diandalkan. Metode regresi kuadrat terkecil biasa digunakan untuk menganalisis dampak. Kajian ini mengungkapkan adanya dampak positif dari penghargaan intrinsik pada kreativitas guru. Imbalan ekstrinsik juga berdampak positif pada kreativitas guru. Kesimpulan penelitian ini adalah penghargaan meningkatkan perilaku kreativitas karyawan.

Dianingtyas (2014) meneliti adanya pengaruh penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta. Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian survey, di mana instrument penelitian ini berupa kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta sebanyak 180 karyawan. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 123 responden yang ditentukan berdasarkan table Krejcie dan Morgan. Uji validitas instrumen menggunakan Confirmatory Faktor Analisis sedangkan uji reliabilitasnya menggunakan Cronbach Alpha. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menemukan bahwa penghargaan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan PT. Telkom Kotabaru Yogyakarta.

Penelitian Prabu dan Wijayanti (2016) dengan sampel penelitian seluruh karyawan bagian penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya yang berjumlah 70 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel penghargaan terhadap kinerja karyawan.

#### 4. Hubungan Motivasi Kerja dan Kreativitas Guru

Penelitian Mukhtar (2018) menganalisis tentang pengaruh motivasi kerja guru terhadap kreativitas guru MTsN se-kabupaten Madiun. Metode penelitian yang digunakan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian *expost-facto*. Sampel yang dijadikan penelitian ialah MTsN se Kabupaten Madiun dengan populasi guru PNS sebanyak 289 guru. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Area Random Sampling (Cluster Sampling)*, yaitu pengambilan sampel secara acak dan berumpun. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kreativitas guru Pegawai Negeri Sipil MTsN se-Kabupaten Madiun tahun pelajaran 2017/2018.

Penelitian yang dilakukan oleh Hakim dan Yahya (2012) menganalisis pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA PPMI ASSALAM Surakarta. Jenis penelitiannya adalah penelitian deskriptif kuantitatif dengan populasi 55 guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru SMA PPMI ASSALAM Surakarta.

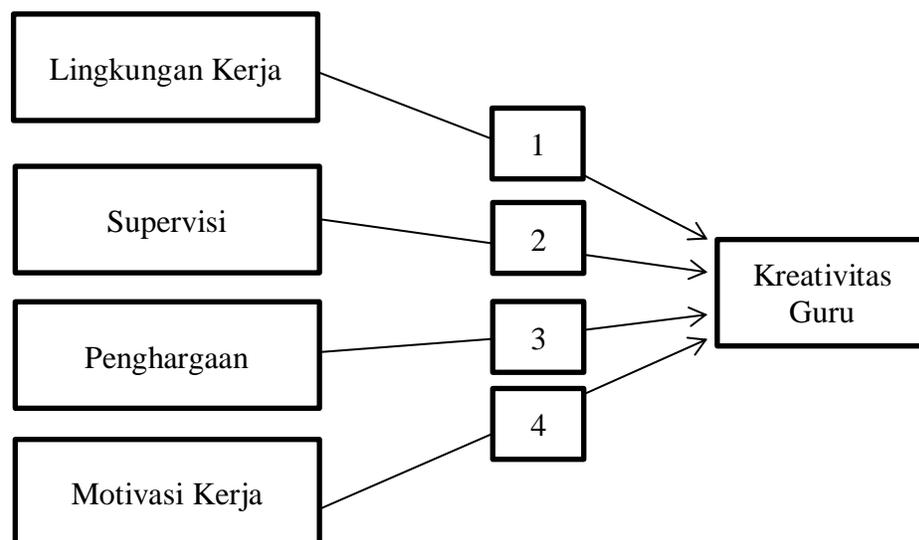
Penelitian Firmawati (2017) menganalisis tentang pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri 7 Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Artinya motivasi yang tinggi akan

mendorong guru untuk mengembangkan kreativitas dan mengaktualisasikan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi yang maksimal.

Penelitian Listyawati (2017) di SMK Swasta Program Keahlian Akuntansi Se-Kabupaten Klaten dengan hasil terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kreativitas guru. Penelitian tersebut menggunakan sampel berjumlah 43 orang guru.

### C. Kerangka Konseptual Penelitian

Konseptual penelitian adalah gambaran yang berwujud konsep yang menjelaskan hubungan antara variabel satu dengan lainnya. Berdasarkan pada kajian literatur dan beberapa penelitian terdahulu, maka kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar II.1. Kerangka Konseptual Penelitian

Keterangan :

1. (Listyawati, 2017 ; Riyadi, 2017 ; Paramitha dan Indarti, 2013 ; Pramuji, 2017)
2. (Adityana, 2015 ; Ali, 2012 ; Wiryanti, 2017 ; Ghifar, dkk., 2019)
3. (Widhiastana, dkk., 2017 ; Chand, *et. al.*, 2019 ; Dianingtyas, 2014 ; Prabu dan Wijayanti, 2016 ;)
4. (Mukhtar, 2018 ; Hakim dan Yahya., 2012 ; Firmawati, 2017 ; Listyawati, 2017)

#### **D. Hipotesis Penelitian**

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kreativitas guru.

Penelitian Listyawati (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kreativitas guru akuntansi SMK Swasta Program Keahlian Akuntansi se-Kabupaten Klaten dalam pembelajaran tahun 2016/2017. Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kreativitas guru dalam pembelajaran dapat dilakukan dengan mengupayakan lingkungan kerja guru. Semakin baik lingkungan kerja guru aka kreativitas guru akuntansi dalam pembelajaran akan semakin meningkat. Beberapa peniliti lain yang menunjukkan hasil yang sama adalah (Riyadi, 2017 ; Paramitha dan Indarti, 2013 ; Pramuji, 2017 ). Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

**H1 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kreativitas guru di SMP Batik Surakarta.**

2. Pengaruh supervisi terhadap kreativitas guru.

Penelitian Adityana (2015) menyatakan bahwa supervisi berpengaruh langsung positif terhadap kreativitas. Di dalam penelitian tersebut ditemukan bahwa peningkatan supervisi mengakibatkan peningkatan kreativitas guru SMA Swasta Katolik di Jakarta Utara. Beberapa peneliti lain yang menunjukkan hasil yang sama adalah ( Ali, 2012 ; Wiryanti, 2017 ; Ghifar, dkk., 2019 ). Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

**H2 : Supervisi berpengaruh terhadap kreativitas guru di SMP Batik Surakarta.**

3. Pengaruh penghargaan terhadap kreativitas guru.

Penelitian Widhiastana, dkk. (2017) menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh positif terhadap kreativitas pegawai di Universitas Pendidikan Ganesha. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi pegawai merasakan penghargaan atau dihargai dalam berkreativitas, semakin tinggi pula kreativitas yang dihasilkan. Beberapa peneliti lain yang menunjukkan hasil yang sama adalah (Chand, *et. al.*, 2019 ; Prabu dan Wijayanti, 2016 ; Dianingtyas, 2014). Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

**H3 : Penghargaan berpengaruh terhadap kreativitas guru di SMP Batik Surakarta.**

4. Pengaruh motivasi kerja terhadap kreativitas guru.

Penelitian Mukhtar (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja guru mempunyai pengaruh positif terhadap kreativitas guru MTsN se-Kabupaten Madiun tahun pelajaran 2017/2018. Motivasi kerja yang baik akan menciptakan dorongan positif bagi guru untuk bekerja lebih baik di madrasah dan hal tersebut dapat menciptakan kreativitas guru sedangkan motivasi kerja yang kurang baik dapat menyebabkan guru tidak nyaman bekerja di madrasah sehingga guru merasa kurang mampu mengembangkan kreativitas. Beberapa peneliti lain yang menunjukkan hasil yang sama adalah (Hakim dan Yahya., 2012 ; Firmawati, 2017 ; Listyawati, 2017). Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

**H4 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kreativitas guru di SMP Batik Surakarta.**

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Desain Penelitian**

Desain penelitian merupakan penelitian survey. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015: 8) menyatakan metode penelitian kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian berlandaskan filsafat positivisme, digunakan meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat kuantitatif atau statistika bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di SMP Batik Surakarta yang beralamat di Jalan Slamet Riyadi 447 Kecamatan Laweyan Kota Surakarta. Waktu penelitian pada bulan Januari 2021 – April 2021.

#### **C. Populasi dan Sampel**

##### **a. Populasi**

Populasi menurut Sugiyono (2015: 117) adalah “Wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas

dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.”

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMP Batik Surakarta yang berjumlah 46 orang guru. Mengingat jumlah populasi yang tidak terlalu besar dan relatif terjangkau untuk diteliti, serta untuk memperoleh data yang lebih akurat, maka peneliti menggunakan seluruh jumlah populasi untuk dijadikan responden. Penelitian ini seperti dinamakan penelitian populasi.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono (2002: 61-63), yang mengatakan bahwa: “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus.”

Sampel yang digunakan dalam penelitian adalah seluruh guru SMP Batik Surakarta tahun ajaran 2020/2021 yang berjumlah 46 orang.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Observasi

Menurut Sugiyono (2015: 204) observasi merupakan kegiatan pemuatan penelitian terhadap suatu objek. Apabila dilihat pada proses pelaksanaan pengumpulan data, observasi dibedakan menjadi partisipan dan non-partisipan. Jenis observasi yang digunakan pada penelitian ini adalah observasi non-partisipan. Dalam melakukan observasi, peneliti memilih hal-hal yang diamati dan mencatat hal-hal yang berkaitan dengan penelitian. Observasi yang dilakukan pada penelitian ini adalah pada proses kegiatan belajar mengajar di SMP Batik Surakarta.

b. Kuesioner

“Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi perangkat atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya” (Sugiyono, 2015: 199). Kuesioner digunakan untuk mengukur kreativitas guru, lingkungan kerja, supervisi, penghargaan dan motivasi kerja.

c. Dokumentasi

“Metode dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya” (Arikunto,

2013:274). Dalam penelitian ini dokumentasi digunakan untuk menghimpun data jumlah guru di SMP Batik Surakarta tahun pelajaran 2020/2021.

#### **E. Variabel Penelitian**

Kerlinger (1973) dalam Sugiyono (2015: 61) menyatakan bahwa variabel adalah konstruk (constructs) atau sifat yang akan dipelajari. Menurut Sugiyono, “Variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (2015: 61)”. Dalam penelitian ini variabel penelitian dibagi menjadi 2 yaitu sebagai berikut :

##### **a. Variabel Dependen**

Variabel ini disebut sebagai variabel terikat, yaitu merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2015: 61). Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kreativitas Guru.

##### **b. Variabel Independen**

Variabel independen merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen” (Sugiyono, 2015: 61). Variabel ini sering disebut sebagai variabel bebas atau variabel eksogen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja, supervisi, penghargaan dan motivasi kerja.

## **F. Definisi Operasional Variabel**

Definisi operasional masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **a. Kreativitas Guru**

Kreativitas merupakan kemampuan seorang guru untuk berbuat dan bertindak dengan cara-cara yang baru dan efisien dalam pembelajaran serta dapat memandang suatu permasalahan dari sudut pandang yang berbeda dan mampu menyelesaikannya dengan cara yang tepat. Indikator yang dapat digunakan untuk menilai kreativitas guru dalam penelitian ini antara lain :

1. Kelancaran dalam mengajar,
2. Kelenturan dalam pemecahan masalah,
3. Keaslian mengajar,
4. Elaborasi,
5. Keuletan dan kesabaran.

### **b. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan faktor yang berada di sekitar manusia yang benar-benar memberikan pengaruh pada pekerjaannya. Guru sebagai seorang pendidik di suatu lembaga sekolah memiliki banyak faktor lingkungan yang mempengaruhi pekerjaannya. Lingkungan kerja guru merupakan lingkungan sekolah sebagai lembaga pendidikan.

Indikator yang dapat digunakan dalam penelitian ini untuk menilai lingkungan kerja guru antara lain :

1. Hubungan antar guru dan karyawan,
2. Kondisi peserta didik,
3. Ketersediaan sarana dan prasarana sekolah,
4. Birokrasi sekolah,
5. Kondisi kerja.

c. Supervisi

Supervisi adalah pendapat guru tentang kegiatan atau aktivitas untuk membantu guru dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik dan lebih efektif demi tercapainya tujuan, dengan indikator :

1. Usaha mempengaruhi,
2. Mendorong untuk bekerja,
3. Membantu mencapai tujuan,
4. Memastikan terlaksananya kegiatan,
5. Melakukan evaluasi.

d. Penghargaan

Penghargaan merupakan imbalan yang diberikan oleh lembaga sekolah untuk (1) merekrut guru, (2) memotivasi guru, dan (3) mempertahankan guru yang memiliki kecakapan dalam bekerja.

Indikator yang dapat digunakan dalam penelitian ini untuk menilai penghargaan antara lain :

1. Gaji
  2. Insentif
  3. Pujian
  4. Asuransi
  5. Promosi
- e. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu, yang terlihat dari dimensi internal dan dimensi eksternal. Dimensi internal yaitu yang berasal dari dalam diri individu, sedangkan dimensi eksternal adalah yang berasal dari luar individu.

Indikator yang dapat digunakan untuk menilai motivasi kerja dalam penelitian ini antara lain :

1. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan,
2. Prestasi yang dicapai,
3. Pengembangan diri,
4. Kemandirian dalam bertindak.

Tabel III.1

Indikator Pengukuran Variabel Lingkungan Kerja, Supervisi, Penghargaan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kreativitas Guru di SMP Batik Surakarta

No	Variabel	Indikator	Item Soal
1	Kreativitas Guru	1. Kelancaran dalam mengajar, 2. Kelenturan dalam pemecahan masalah, 3. Keaslian mengajar, 4. Elaborasi, 5. Keuletan dan kesabaran.	A1 A2 A3 A4 A5
1	Lingkungan Kerja	1. Hubungan antar guru dan karyawan. 2. Kondisi peserta didik. 3. Ketersediaan sarana dan prasarana sekolah. 4. Birokrasi sekolah. 5. Kondisi kerja.	B1 B2 B3 B4 B5
2	Supervisi	1. Usaha mempengaruhi. 2. Mendorong untuk bekerja. 3. Membantu mencapai tujuan. 4. Memastikan terlaksananya kegiatan. 5. Melakukan evaluasi.	C1 C2 C3 C4 C5
3	Penghargaan	1. Gaji 2. Insentif 3. Pujian 4. Asuransi 5. Promosi	D1 D2 D3 D4 D5
4	Motivasi Kerja	1. Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan. 2. Prestasi yang dicapai. 3. Pengembangan diri. 4. Kemandirian dalam bertindak.	E1 & E2 E3 E4 E5

## G. Uji Instrumen Penelitian

### a. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan/keshahihan suatu instrumen. “Suatu instrumen dikatakan valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur” (Sugiyono, 2015: 173). Dalam uji validitas ini, peneliti menggunakan rumus korelasi Product Moment yang dikemukakan oleh Pearson, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

N = Cacah subyek atau jumlah responden

$\sum X$  = Jumlah skor variabel X

$\sum Y$  = Jumlah skor variabel Y

$\sum X^2$  = Jumlah skor kuadrat variabel X

$\sum Y^2$  = Jumlah skor kuadrat variabel Y

$\sum XY$  = Jumlah perkalian antara skor variabel X dengan skor variabel Y

(Arikunto, 2013:213)

Butir soal dikatakan valid jika  $r_{hitung}$  sama atau lebih besar dari  $r_{total}$  dengan taraf signifikansi 5%. Jika  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{total}$  maka butir soal dikatakan gugur.

Hasil dari perhitungan uji validitas, maka dapat diuraikan per variabel penelitian sebagai berikut :

#### 1. Variabel Kreativitas Guru

Berdasarkan perhitungan, maka hasil validitas pada variabel kreativitas guru sebagai berikut :

Tabel III.2  
Rangkuman Validitas Instrumen Variabel Kreativitas Guru (Y)

No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
KG 1	0,769	0,294	Valid
KG 2	0,746	0,294	Valid
KG 3	0,634	0,294	Valid
KG 4	0,775	0,294	Valid
KG 5	0,690	0,294	Valid

Sumber: Lampiran 3

Tabel III.2 pertanyaan variabel Kreativitas Guru (Y) menunjukkan bahwa butir pertanyaan semuanya valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

#### 2. Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan perhitungan, maka hasil validitas pada variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel III.3  
Rangkuman Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ )

No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
LK 1	0,807	0,294	Valid
LK 2	0,848	0,294	Valid
LK 3	0,931	0,294	Valid
LK 4	0,763	0,294	Valid
LK 5	0,700	0,294	Valid

Sumber: Lampiran 3

Tabel III.3 pertanyaan tentang variabel lingkungan kerja ( $X_1$ ) menunjukkan bahwa butir pertanyaan adalah valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

### 3. Variabel Supervisi

Berdasarkan perhitungan, maka hasil validitas pada variabel supervisi adalah sebagai berikut:

Tabel III.4  
Validitas Instrumen Variabel Supervisi ( $X_2$ )

No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
S 1	0,623	0,294	Valid
S 2	0,594	0,294	Valid
S 3	0,695	0,294	Valid
S 4	0,801	0,294	Valid
S 5	0,717	0,294	Valid

Sumber: Lampiran 3

Berdasar Tabel III.4 pertanyaan tentang variabel Supervisi ( $X_2$ ) menunjukkan bahwa butir pertanyaan adalah valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

#### 4. Variabel Penghargaan

Berdasarkan perhitungan, maka hasil validitas pada variabel Penghargaan adalah sebagai berikut:

Tabel III.5  
Rangkuman validitas instrumen variabel Penghargaan ( $X_3$ )

No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
P 1	0,900	0,294	Valid
P 2	0,703	0,294	Valid
P 3	0,777	0,294	Valid
P 4	0,865	0,294	Valid
P 5	0,918	0,294	Valid

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel di atas maka dapat dikatakan bahwa butir pertanyaan tentang variabel penghargaan ( $X_3$ ) adalah valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

#### 5. Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan perhitungan, maka hasil validitas pada variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel III.6  
Rangkuman validitas instrumen variabel Motivasi Kerja ( $X_4$ )

No Item	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
M 1	0,869	0,294	Valid
M 2	0,864	0,294	Valid
M 3	0,823	0,294	Valid
M 4	0,709	0,294	Valid
M 5	0,725	0,294	Valid

Sumber: Lampiran 3

Dari tabel di atas maka dapat dikatakan bahwa butir pertanyaan tentang variabel motivasi kerja ( $X_4$ ) adalah valid, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas berhubungan dengan masalah kepercayaan. “Suatu instrumen dapat dikatakan mempunyai taraf kepercayaan yang tinggi jika instrumen tersebut dapat memberikan hasil yang tetap” (Arikunto, 2013:239). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Alpha. Rumus Alpha digunakan untuk mencari reliabilitas yang skornya bukan 1 atau 0.

Instrumen dikatakan reliabel jika  $r_{hitung}$  lebih besar atau sama dengan  $r_{tabel}$  dan sebaliknya jika  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{tabel}$  instrumen dikatakan tidak reliabel atau nilai  $r_{hitung}$  dikonsultasikan tabel interpretasi  $r$  dengan ketentuan reliabel jika  $r_{tabel} \geq 0,600$  (Sugiyono, 2015: 231).

Rangkuman hasil pengujian yang menunjukkan nilai alpha pada variabel Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Supervisi ( $X_2$ ), Penghargaan ( $X_3$ ), Motivasi Kerja ( $X_4$ ) dan Kreativitas Guru ( $Y$ ).

Tabel III.7  
Hasil Reliabilitas

Variabel	$r_{alpha}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kreativitas Guru ( $Y$ )	0,771	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja ( $X_1$ )	0,861	0,60	Reliabel
Supervisi ( $X_2$ )	0,683	0,60	Reliabel
Penghargaan ( $X_3$ )	0,880	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja ( $X_4$ )	0,857	0,60	Reliabel

Sumber: Lampiran 3

Hasil uji reliabilitas untuk kuisioner menunjukan bahwa koefisien reliabilitas (*Alpha Cronbach*) adalah reliabel. Artinya untuk semua

pertanyaan dapat diandalkan/*reliabel* karena melebihi ambang batas lebih besar dari r tabel 0,60.

## H. Teknik Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum pengujian hipotesis yang meliputi uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal, sehingga uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Uji normalitas bertujuan untuk menguji salah satu asumsi dasar analisis regresi berganda, yaitu variabel-variabel independen dan dependen harus berdistribusi normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011: 160). Uji statistik sederhana yang sering digunakan untuk menguji asumsi normalitas adalah dengan menggunakan uji normalitas dari Kolmogorov Smirnov. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikansi variabel, jika signifikan lebih besar dari alpha 5%, maka menunjukkan distribusi data normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas di dalam penelitian ini menggunakan uji *Glejser* yaitu dengan cara meregresikan nilai *absolute residual* terhadap variabel independen. Ada tidaknya heteroskedastisitas diketahui dengan melihat probabilitasnya terhadap derajat kepercayaan atau p value  $> 0,05$  maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011: 72).

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen (Ghozali, 2011: 105). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan lawannya serta nilai Variance Inflation Faktor (VIF). Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai cutoff yang umum dipakai untuk

menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$ .

## 2. Analisis Regresi Linear Berganda

### a. Model Regresi

Dalam analisis regresi, dikembangkan sebuah persamaan regresi yaitu suatu formula yang mencari nilai variabel dependen dari nilai variabel independen yang diketahui. Analisis regresi digunakan untuk tujuan peramalan, di mana dalam model tersebut ada sebuah variabel dependen dan independen. Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu kreativitas guru dan empat variabel independen yaitu lingkungan kerja, penghargaan, supervisi dan motivasi kerja. Untuk itu persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + R$$

Keterangan :

Y = Kreativitas guru

a = Konstanta

b1 = Koefisien regresi dari lingkungan kerja

b2 = Koefisien regresi dari supervisi

b3 = Koefisien regresi dari penghargaan

b4 = Koefisien regresi dari Penghargaan kerja

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Supervisi

X3 = Penghargaan

X4 = Motivasi kerja

R = Error

b. Uji Kelayakan Model ( Uji F )

Menurut Ghozali (2011: 98), uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 5%, jika statistik hitung (F-hitung) lebih besar dibanding statistik tabel (F-tabel) maka hipotesis alternatif yang menyatakan bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan dapat memengaruhi variabel dependen.

c. Uji Hipotesis ( Uji t )

Menurut Ghozali (2011: 98), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengambilan keputusan ini dilakukan berdasarkan perbandingan nilai signifikansi dari nilai t-hitung masing-masing koefisien regresi dengan tingkat signifikansi yang telah ditetapkan, yaitu sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan

bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan pada variabel terikat.

d. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas (lingkungan kerja, supervisi, penghargaan, dan Penghargaan kerja) dalam menerangkan variasi variabel dependen (kreativitas guru). Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Pada penelitian ini koefisien determinasi ( $R^2$ ) dihitung menggunakan program SPSS.

## **BAB IV**

### **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

SMP Batik Surakarta didirikan oleh Koperasi Batik Batari bagian pendidikan pada tanggal 1 Agustus 1957 dengan nama SMP Batari Surakarta. Penggunaan gedung diresmikan oleh Dr. Muhammad Hatta, Bapak Koperasi Indonesia, pada tanggal 16 Juli 1957. Pada tanggal 1 Agustus 1962, SMP Batari diganti nama menjadi SMP Batik Surakarta dengan perubahan penyelenggaraan yaitu Yayasan Pendidikan Batik.

Status sekolah, sejak tanggal 1 Agustus 1964 SMP Batik berstatus swasta bersubsidi. Pada tahun 1985 sampai dengan tahun 2005 menjadi SMP swasta DISAMAKAN. Pada tahun 2005 sampai dengan tahun 2008 statusnya menjadi SMP swasta terakreditasi 'A' dan tahun 2007 sampai dengan sekarang menjadi Sekolah Standar Nasional (SSN).

Lokasi SMP Batik Surakarta sejak berdiri sampai dengan sekarang berlokasi di Jl. Slamet Riyadi No. 447 Surakarta, Telp. (0271) 712944 / (0271) 729344. Saat ini Kepala Sekolah dipegang oleh Bapak Ceket Palupi Suroso, M.Pd.

Adapun visi dan misi SMP Batik Surakarta adalah sebagai berikut :

1. Visi

Terwujudnya siswa yang beriman, bertaqwa, berkarakter, cerdas, terampil, sehat, berprestasi dan berwawasan lingkungan.

2. Misi

- a. Menanamkan dasar-dasar perilaku beriman dan bertaqwa.
- b. Menumbuhkan sikap toleran, tanggung jawab, kemandirian, kejujuran dan kesantunan serta kecakapan emosional.
- c. Mengembangkan kemampuan memecahkan masalah dan kemampuan berfikir logis, kritis, dan kreatif.
- d. Mengembangkan sikap dan perilaku yang mencerminkan budaya hidup bersih dan sehat yang berwawasan lingkungan.
- e. Meningkatkan dasar-dasar keterampilan hidup, kewirausahaan dan etos kerja.
- f. Menumbuhkan semangat berprestasi di bidang akademik maupun non akademik.

## B. Diskripsi Responden

Deskripsi responden merupakan gambaran tentang latar belakang responden dalam penelitian ini. Deskripsi tersebut mencakup :

### 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data responden berdasarkan jenis kelamin adalah

Tabel IV.1  
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	15	32,61
Perempuan	31	67,39
Total	46	100

Sumber: Lampiran 2

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa responden yang sebagian besar berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 31 orang (67,39%) sedangkan laki-laki sebanyak 15 orang (32,61%).

### 2. Responden Berdasarkan Usia

Usia merupakan batasan umur responden dalam hal ini. Adapun keadaan usia responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.2  
Usia Responden

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
20 tahun s/d 30 tahun	15	32,61
31 tahun s/d 40 tahun	15	32,61
> 40 tahun	16	34,78
Jumlah	46	100

Sumber : Lampiran 2

Berdasarkan tabel IV.2 diketahui bahwa responden yang berusia 20 tahun s/d 30 tahun sebanyak 15 orang (32,61%), responden yang berusia 31 tahun s/d 40 tahun sebanyak 15 orang (32,61%) dan responden yang berusia lebih dari 40 tahun sebanyak 16 orang (34,78%).

### 3. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel IV.3  
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
< 10 tahun	22	47,83
10 - 15 tahun	11	23,91
> 15 tahun	13	28,26
Total	46	100,00

Sumber: Lampiran 2

Berdasarkan tabel IV.3 diketahui responden sebagian besar lama bekerja kurang dari 10 tahun sebanyak 22 orang (47,83%), lama bekerja responden antara 10 tahun s/d 15 tahun sebanyak 11 orang (23,91%) dan responden yang bekerja lebih dari 15 tahun sebanyak 13 orang (28,26%). Hasil ini menunjukkan bahwa responden yang bekerja < 15 tahun mendominasi dalam penelitian ini.

## 4. Tabel Kencenderungan Variabel

## a. Lingkungan Kerja

Tabel IV.4  
Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja

No	Skala	Skor	Freq	Persentase %
1	Rendah	5 – 11	0	0,00
2	Sedang	12 – 18	2	4,35
3	Tinggi	19 – 25	44	95,65
TOTAL			46	100,00

Sumber: Lampiran 2

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa skor responden untuk variabel lingkungan kerja sebagian besar berkisar antara 19 – 25 dengan skala tinggi yaitu sebanyak 44 orang (95,65%) sedangkan skor responden yang berkisar antara 12 – 18 dengan skala sedang yaitu sebanyak 2 orang (4,35%).

## b. Supervisi

Tabel IV.5  
Distribusi Frekuensi Supervisi

No	Skala	Skor	Freq	Persentase %
1	Rendah	5 – 11	0	0,00
2	Sedang	12 – 18	7	15,22
3	Tinggi	19 – 25	39	84,78
TOTAL			46	100,00

Sumber: Lampiran 2

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa skor responden untuk variabel supervisi sebagian besar berkisar antara 19 – 25 dengan skala tinggi yaitu sebanyak 39 orang (84,78%) sedangkan skor

responden yang berkisar antara 12 – 18 dengan skala sedang yaitu sebanyak 7 orang (15,22%).

c. Penghargaan

Tabel IV.6  
Distribusi Frekuensi Penghargaan

No	Skala	Skor	Freq	Persentase %
1	Rendah	5 – 11	0	0,00
2	Sedang	12 – 18	1	2,17
3	Tinggi	19 – 25	45	97,83
TOTAL			46	100,00

Sumber: Lampiran 2

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa skor responden untuk variabel penghargaan sebagian besar berkisar antara 19 – 25 dengan skala tinggi yaitu sebanyak 45 orang (97,83%) sedangkan skor responden yang berkisar antara 12 – 18 dengan skala sedang yaitu sebanyak 1 orang (2,17%).

d. Motivasi Kerja

Tabel IV.7  
Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja

No	Skala	Skor	Freq	Persentase %
1	Rendah	5 – 11	0	0,00
2	Sedang	12 – 18	2	4,35
3	Tinggi	19 – 25	44	95,65
TOTAL			46	100,00

Sumber: Lampiran 2

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa skor responden untuk variabel motivasi kerja sebagian besar berkisar antara 19 – 25 dengan skala tinggi yaitu sebanyak 44 orang (95,65%) sedangkan skor

responden yang berkisar antara 12 – 18 dengan skala sedang yaitu sebanyak 2 orang (4,35%).

### C. Analisis Data

Pada bagian ini akan dibahas hasil-hasil penelitian berdasarkan data yang telah terkumpul. Data yang digunakan untuk keperluan analisis adalah merupakan data primer yang didapat secara langsung dari guru SMP Batik Surakarta melalui google form. Pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja, supervisi, penghargaan dan motivasi kerja terhadap kreativitas guru.

Analisis kuantitatif yang digunakan adalah statistik khususnya uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

#### 1. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan untuk masing-masing variabel dengan menggunakan *one-sampel Kolmogorov Smirnov Test* yang dilakukan dengan bantuan software SPSS. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai signifikan statistik

yang dihasilkan dari perhitungan. Jika probabilitas signifikansinya diatas 5% maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel IV.8  
Hasil Pengujian Normalitas

Variabel	Sig (2-tailed)	p-value	Keterangan
Undstandardized residual	0,577	P > 0,05	Normal

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan hasil pengujian normalitas dengan melihat nilai *Kolmogorov-Smirnov* terhadap data *unstandardized residual* adalah sebesar 0,577, dapat diketahui bahwa semua p-value untuk data ternyata lebih besar dari  $\alpha=5\%$  ( $p>0,05$ ), sehingga dapat dinyatakan bahwa keseluruhan data yang diperoleh memiliki sebaran yang normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain dalam model terdapat hubungan yang sempurna atau tidak. Pengujian Multikolinearitas dilakukan dengan menggunakan kriteria sebagai berikut:

- 1)  $VIF > 10$ , atau  $tolerance < 0,1$  terjadi multikolinearitas
- 2)  $VIF < 10$ , atau  $tolerance > 0,1$  tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel IV.9  
Hasil Pengujian Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Nilai	Keterangan
Lingkungan kerja	0,410	2,439	10	Tidak terjadi multikolinieritas
Supervisi	0,734	1,362	10	Tidak terjadi multikolinieritas
Penghargaan	0,464	2,156	10	Tidak terjadi multikolinieritas
Motivasi kerja	0,896	1,116	10	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa  $VIF < 10$  dan nilai toleransi  $> 0,1$ , sehingga tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik yaitu yang homoskedastisitas, yakni variance dari residual satu pengamatan ke pangamatan lain bersifat tetap. Deteksi adanya heteroskedastisitas yaitu:

- 1) Nilai probabilitas  $> 0,05$  berarti bebas dari heteroskedastisitas.
- 2) Nilai probabilitas  $< 0,05$  berarti terkena heteroskedastisitas.

Ringkasan hasil perhitungan data selengkapnya disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel IV.10  
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	taraf signifikansi	p value	Kesimpulan
Lingkungan kerja	0,170	0,191	Bebas Heteroskedastisitas
Supervisi	0,930	0,928	Bebas Heteroskedastisitas
Penghargaan	0,919	0,166	Bebas Heteroskedastisitas
Motivasi kerja	0,162	0,943	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Lampiran 4

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa Nilai probabilitas  $> 0,05$  berarti bebas dari heteroskedastisitas.

## 2. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk menentukan pengaruh variabel Lingkungan kerja ( $X_1$ ), Supervisi ( $X_2$ ), Penghargaan ( $X_3$ ), dan Motivasi kerja ( $X_4$ ) terhadap Kreativitas Guru ( $Y$ ). Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dapat dilihat dari hasil analisis dari program SPSS 21.00 pada tabel di bawah ini:

Tabel IV.11  
Rekapitulasi Regresi Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients
(Constant)	3,140
Lingkungan kerja	0,274
Supervisi	0,188
Penghargaan	0,225
Motivasi kerja	0,236

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan hasil perhitungan program komputer SPSS versi 21.00 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 3,140 + 0,274 X_1 + 0,188 X_2 + 0,225 X_3 + 0,236 X_4$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi dari koefisien masing-masing variabel sebagai berikut:

- 1) a = Konstanta sebesar 3,140.
- 2)  $b_1 = 0,274$ , koefisien regresi lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,274, artinya dengan adanya peningkatan lingkungan kerja mengakibatkan kreativitas guru akan meningkat dengan perbandingan 1 : 0,274.
- 3)  $b_2 = 0,188$ , koefisien regresi supervisi ( $X_2$ ) sebesar 0,188, artinya dengan adanya peningkatan supervisi mengakibatkan kreativitas guru di SMP Batik Surakarta akan meningkat dengan perbandingan 1 : 0,188.
- 4)  $b_3 = 0,225$ , koefisien regresi penghargaan ( $X_3$ ) sebesar 0,188, artinya dengan adanya peningkatan penghargaan mengakibatkan

keaktivitas guru di SMP Batik Surakarta akan meningkat dengan perbandingan 0,225.

- 5)  $b_4 = 0,236$ , koefisien regresi motivasi kerja ( $X_4$ ) sebesar 0,236, artinya dengan adanya peningkatan motivasi kerja ( $X_4$ ) mengakibatkan kreativitas guru di SMP Batik Surakarta akan meningkat dengan perbandingan 1 : 0,236.

a. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F atau Uji Kelayakan Model digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil analisis uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.12  
Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

$F_{hitung}$	$F_{tabel}$	Sig.	Keterangan
21,639	2,600	0,000	Model layak

Sumber : Lampiran 5

Hasil analisis diperoleh nilai  $F_{hitung} 21,639 > F_{tabel} 2,600$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara lingkungan kerja, supervisi, penghargaan, dan motivasi kerja terhadap kreativitas guru di SMP Batik Surakarta. Model regresi memenuhi uji kelayakan model.

b. Uji Hipotesis

Perhitungan untuk menguji keberartian pengaruh variabel independen yaitu Lingkungan kerja ( $X_1$ ), Supervisi ( $X_2$ ), Penghargaan

(X<sub>3</sub>), Motivasi kerja (X<sub>4</sub>), terhadap Kreativitas Guru (Y) secara parsial. Hasil analisis uji t dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.13  
Uji t

Keterangan	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>	Sig.	Keterangan
Lingkungan kerja	2,428	2,020	0,020	Diterima
Supervisi	2,229	2,020	0,031	Diterima
Penghargaan	2,087	2,020	0,043	Diterima
Motivasi kerja	2,817	2,020	0,007	Diterima

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan hasil uji t pada tabel IV.13 dapat dijelaskan bahwa:

1) Lingkungan Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kreativitas Guru (Y)

Uji hipotesis satu (H1) bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial antara variabel lingkungan kerja terhadap kreativitas guru. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang disajikan pada tabel IV.13 menunjukkan hasil analisis diperoleh nilai  $t_{hitung} 2,428 > t_{tabel} 2,020$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kreativitas guru di SMP Batik Surakarta.

2) Supervisi (X<sub>2</sub>) terhadap Kreativitas Guru (Y)

Uji hipotesis dua (H2) bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial antara variabel supervisi terhadap kreativitas guru. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang

disajikan pada tabel IV.13 menunjukkan hasil analisis diperoleh nilai  $t_{hitung} 2,229 > t_{tabel} 2,020$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara supervisi terhadap kreativitas guru di SMP Batik Surakarta.

3) Penghargaan ( $X_3$ ) terhadap Kreativitas Guru (Y)

Uji hipotesis tiga ( $H_3$ ) bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial antara variabel penghargaan terhadap kreativitas guru. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang disajikan pada tabel IV.13 menunjukkan hasil analisis diperoleh nilai  $t_{hitung} 2,087 > t_{tabel} 2,020$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara penghargaan terhadap kreativitas guru di SMP Batik Surakarta.

4) Motivasi kerja ( $X_4$ ) terhadap Kreativitas Guru (Y)

Uji hipotesis empat ( $H_4$ ) bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial antara variabel motivasi kerja terhadap kreativitas guru. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang disajikan pada tabel IV.13 menunjukkan hasil analisis diperoleh nilai  $t_{hitung} 2,817 > t_{tabel} 2,020$  dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat

pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap kreativitas guru di SMP Batik Surakarta.

### 3. Uji $R^2$ (koefisien determinasi)

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai  $R^2$  berkisar antara nol sampai satu, semakin mendekati angka satu dapat dikatakan model tersebut semakin baik. Hasil analisis uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel IV.14  
Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

$R^2$	Adjusted $R^2$	Keterangan
0,679	0,647	Persentase pengaruh 64,7%

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,647, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (variabel lingkungan kerja, variabel supervisi, variabel penghargaan dan variabel motivasi kerja) menjelaskan variasi kreativitas guru SMP Batik Surakarta sebesar 64,7% dan 35,3% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model.

## **D. Pembahasan**

### **1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kreativitas guru di SMP Batik Surakarta.**

Berdasarkan hasil analisis seperti tersaji pada Tabel IV.3 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kreativitas guru di SMP Batik Surakarta. Hal ini sesuai dengan kondisi di lapangan bahwa penataan ruangan, tata letak dan pengaturan perlengkapan kerja guru telah diatur sedemikian rupa sehingga menimbulkan kenyamanan dan keamanan bekerja. Selain itu hubungan kerja sama antara guru, baik guru dalam satu mata pelajaran (MGMP Mapel) maupun guru di luar mata pelajaran, karyawan dan kepala sekolah sudah berjalan dengan baik. Hal ini disebabkan karena baik guru, karyawan dan kepala memahami bahwa keberhasilan sebuah lembaga pendidikan tidak bergantung pada masing-masing individu, melainkan pada kerja sama semua karyawan yang berada di dalamnya.

Hasil ini juga mendukung penelitian yang dilakukan adalah (Listyawati, 2017 ; Riyadi, 2017 ; Paramitha dan Indarti, 2013 ; Pramuji, 2017). Hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kreativitas guru dalam pembelajaran dapat dilakukan dengan mengupayakan lingkungan kerja guru. Semakin baik lingkungan kerja guru aka kreativitas guru di SMP Batik Surakarta akan semakin meningkat.

## **2. Supervisi berpengaruh terhadap kreativitas guru di SMP Batik Surakarta.**

Berdasarkan hasil analisis seperti tersaji pada Tabel IV.3 menunjukkan bahwa supervisi berpengaruh signifikan terhadap kreativitas guru di SMP Batik Surakarta. Keadaan di lapangan menunjukkan bahwa supervisi di SMP Batik telah dilakukan secara sistematis dan terjadwal oleh kepala sekolah dan pengawas dari Dinas Pendidikan Kota Surakarta. Pelaksanaan supervisi yang dilaksanakan oleh kepala sekolah di awal tahun ajaran adalah supervisi administrasi yang meliputi dokumen silabus, rencana pelaksanaan pembelajaran, rencana kerja guru dan lain-lain. Di saat semester berjalan, kepala sekolah melaksanakan supervisi akademis dimana kepala sekolah melakukan kunjungan kelas dan supervisi lingkungan belajar. Selain itu kepala sekolah juga melaksanakan pembinaan untuk para guru dan karyawan setiap hari senin. Kemudian untuk supervisi pengawas dari Dinas Pendidikan Kota Surakarta dilaksanakan setiap awal semester untuk guru tetap yayasan dan para guru yang sudah bersertifikasi. Supervisi yang dilaksanakan oleh Dinas Pendidikan Kota Surakarta difokuskan pada pembuatan perangkat pembelajaran.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan (Adityana, 2015 ; Ali, 2012 ; Wiryanti, 2017 ; Ghifar, dkk., 2019) yang menyatakan bahwa supervisi berpengaruh signifikan terhadap kreativitas guru.

### **3. Penghargaan berpengaruh terhadap kreativitas guru di SMP Batik Surakarta.**

Berdasarkan hasil analisis seperti tersaji pada Tabel IV.3 menunjukkan bahwa penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kreativitas guru di SMP Batik Surakarta. Kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa terdapat unsur-unsur reward yang diberikan kepada para guru dan karyawan di SMP Batik Surakarta. Unsur-unsur reward tersebut diantaranya kenaikan gaji di setiap tahun ajaran baru, pemberian insentif bagi guru maupun karyawan yang mendapatkan tugas-tugas tambahan, pemberian pujian bagi guru yang berhasil membawa nama SMP Batik Surakarta dalam perlombaan baik di tingkat kota, provinsi, dan nasional, mengikutsertakan guru dan karyawan dalam asuransi BPJS Kesehatan dan BPJS Tenaga Kerja, dan promosi jenjang karier.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan Endy, (2014) menyatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan penghargaan guru terhadap Kreativitas dan (Widhiastana, 2017 ; Chand, *et. al.*, 2019 ; Prabu dan Wijayanti, 2016 ; Dianingtyas, 2014) juga menunjukkan adanya pengaruh signifikan penghargaan terhadap kreativitas guru.

#### **4. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kreativitas guru di SMP Batik Surakarta.**

Berdasarkan hasil analisis seperti tersaji pada Tabel IV.3 menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kreativitas guru di SMP Batik Surakarta. Dilihat dari kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa sebagian besar guru di SMP Batik Surakarta sepakat bahwa mengajar sudah menjadi tanggung jawab yang harus dipenuhi guna mencerdaskan generasi bangsa, sehingga bekerja sebagai guru bukan lagi menjadi beban berat. Para guru di SMP Batik Surakarta juga bersemangat dalam menghadapi tantangan khususnya dalam hal pembelajaran, seperti tantangan munculnya teknologi pendidikan berbasis internet dan teknologi, sehingga dapat disimpulkan bahwa karakter guru di SMP Batik Surakarta adalah dinamis karena selalu berusaha untuk mengembangkan diri sesuai dengan kemajuan-kemajuan yang ada di dalam dunia pendidikan. Selain itu sebagian besar guru juga sudah menggunakan metode-metode orisinal yang dikembangkan untuk pembelajaran di kelas, sehingga metode pembelajaran yang digunakan akan sesuai dengan karakteristik peserta didiknya.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mukhtar (2018) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja guru mempunyai pengaruh positif terhadap kreativitas guru. Motivasi kerja yang baik akan menciptakan dorongan positif bagi guru untuk bekerja lebih baik dan hal tersebut dapat menciptakan kreativitas guru sedangkan motivasi kerja yang

kurang baik dapat menyebabkan guru tidak nyaman bekerja sehingga guru merasa kurang mampu mengembangkan kreativitas. Beberapa peneliti lain yang menunjukkan hasil yang sama adalah (Mukhtar, 2018 ; Hakim dan Yahya, 2012 ; Firmawati, 2017 ; Listyawati, 2017).

Motivasi kerja yang dinilai paling rendah adalah tingkat kegigihan. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka mereka akan memiliki dorongan untuk mau menggunakan seluruh kemampuannya dalam bekerja. Semakin tinggi bentuk motivasi yang diberikan maka semakin tinggi pula tingkat prestasi yang ada.

Secara umum, guru di SMP Batik Surakarta belum bisa dikatakan seluruhnya kreatif. Hal ini dapat dilihat dari penggunaan metode pembelajaran yang diterapkan. Masih ada beberapa guru yang masih menggunakan metode konvensional dalam melakukan kegiatan pembelajaran di kelas sehingga belum bisa menyesuaikan karakteristik peserta didik. Metode pembelajaran yang digunakan belum mampu mengaktifkan peserta didik dalam kegiatan belajar mengajar. Selain itu, penggunaan media pembelajaran dalam proses kegiatan belajar mengajar juga belum optimal. Hal ini terbukti dari penggunaan fasilitas-fasilitas yang telah disediakan oleh sekolah seperti jaringan internet, LCD Proyektor, platform pembelajaran Office 365, dan lain-lain belum sepenuhnya digunakan di setiap proses kegiatan belajar mengajar. Untuk pembuatan perangkat ajar sendiri, masih dijumpai sebagian besar guru hanya

memanfaatkan yang sudah ada tanpa memodifikasi untuk disesuaikan dengan karakteristik peserta didik. Padahal perlu diketahui bahwa karakteristik peserta didik di setiap tahun ajaran pasti berbeda.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, supervisi, penghargaan dan motivasi kerja terhadap kreativitas guru. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 46 guru SMP Batik Surakarta melalui analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kreativitas guru di SMP Batik Surakarta. Ini artinya lingkungan kerja yang diukur melalui lima indikator yaitu hubungan antar guru dan karyawan, kondisi peserta didik, ketersediaan sarana dan prasarana, birokrasi sekolah dan kondisi kerja berpengaruh terhadap kreativitas guru. Semakin baik, nyaman dan kondusif lingkungan kerja maka kreativitas guru semakin meningkat.

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan supervisi berpengaruh terhadap kreativitas guru di SMP Batik Surakarta. Ini artinya supervisi yang diukur melalui lima indikator yakni usaha mempengaruhi, mendorong untuk bekerja, membantu tercapainya tujuan, memastikan terlaksananya kegiatan dan melakukan evaluasi berpengaruh terhadap kreativitas guru. Hal ini mengandung arti bahwa semakin baik pelaksanaan supervisi kepada guru maka kreativitas guru akan semakin meningkat.

Pengujian hipotesis ketiga menunjukkan penghargaan berpengaruh terhadap kreativitas guru di SMP Batik Surakarta. Ini menandakan bahwa penghargaan yang diukur melalui lima indikator yaitu gaji, insentif, pujian, asuransi dan promosi memiliki pengaruh terhadap kreativitas guru. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pemberian penghargaan kepada guru maka kreativitas guru akan semakin tumbuh.

Pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kreativitas guru. Ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang diukur melalui lima indikator yakni tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, prestasi yang dicapai, pengembangan diri dan kemandirian untuk bertindak berpengaruh terhadap kreativitas guru. Motivasi yang tinggi tentu saja juga akan mendorong guru mengembangkan kreativitas dan mengaktualkan semua kemampuan serta energi yang dimiliki demi mencapai prestasi yang maksimal.

## **B. Implikasi Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja, supervisi, penghargaan dan motivasi kerja terhadap kreativitas guru. Hal ini menegaskan bahwa komponen utama yang mempengaruhi kreativitas guru adalah lingkungan kerja, supervisi, penghargaan dan motivasi kerja.

1. Untuk meningkatkan kreativitas guru diperlukan lingkungan kerja yang baik.

Oleh karena itu, hubungan antar guru dan karyawan, kondisi peserta didik,

ketersediaan sarana dan prasarana sekolah, birokrasi sekolah serta kondisi kerja perlu ditingkatkan.

2. Supervisi berpengaruh terhadap kreativitas guru. Sehingga supervisi yang mengarah pada usaha untuk mempengaruhi, mendorong untuk bekerja, membantu mencapai tujuan, memastikan terlaksananya kegiatan, melakukan evaluasi dan mengarahkan pada tindakan perbaikan perlu ditingkatkan.
3. Perekrutan guru, mempromosikan guru, dan mempertahankan guru yang memiliki kecakapan dalam bekerja merupakan bagian dari penghargaan yang harus dikembangkan dalam usaha meningkatkan kreativitas guru.
4. Pemberian motivasi kerja perlu ditingkatkan sehingga guru mempunyai rasa tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan, meningkatkan prestasi, melakukan pengembangan diri dan memiliki kemandirian dalam mengajar.

### **C. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Hasil penelitian hanya berlaku di SMP Batik Surakarta sehingga tidak bisa digeneralisasikan.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas guru dalam penelitian ini hanya terdiri dari empat variabel, yaitu lingkungan kerja, supervisi, penghargaan, dan motivasi kerja sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kreativitas guru dalam mengajar.

#### **D. Saran**

Saran yang diajukan terkait dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dalam rangka meningkatkan kreativitas guru SMP Batik Surakarta, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan seorang pemimpin dalam mengambil kebijakan.
2. Diharapkan pihak sekolah memperhatikan lingkungan kerja yang bersifat partisipatif, penegakan supervisi dengan memberikan sanksi bagi yang melanggar dan mendorong kreativitas guru dengan cara memperhatikan pemberian dorongan berbentuk penghargaan dalam bentuk piagam dan motivasi kerja dengan meningkatkan kerjasama diantara rekan guru dalam usaha meningkatkan kualitas kerja.
3. Diharapkan pengelola SMP Batik Surakarta dapat mempertahankan kondisi lingkungan kerja, pelaksanaan supervisi, pemberian penghargaan dan motivasi kerja agar kreativitas guru tidak menurun.
4. Bagi penelitian yang akan datang dapat melakukan penelitian terkait faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kreativitas guru selain yang telah diteliti dalam penelitian ini seperti gaya kepemimpinan kepala sekolah, budaya organisasi, disiplin kerja, dan sebagainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Muhammad. 2020. *Pengaruh Supervisi Kepala Sekolah dan Pengawas Terhadap Kreativitas Guru Serta Dampaknya Terhadap Prestasi Sekolah*. Jurnal Dialogika Manajemen dan Administrasi, Vol. 1 No. 2.
- Dimiyati dan Mudjiono. 2009. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamalik, Oemar. 2003. *Proses Belajar Mengajar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hamzah B. Uno (2008). *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_ dan Lamatenggo, Nina. 2016. *Tugas Guru dalam Pembelajaran: Aspek yang Memengaruhi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iskandar. 2009. *Psikologi Pendidikan Sebuah Orientasi Baru*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Mathis, R. L., & John, H. J. (2006). *Human Resource Management. Organizational Behavior (Tenth Edition)*. Thomson South-Western. (Terjemahan Angelica D). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Sepuluh). Jakarta: Salemba Empat.
- Mikander, C. 2010. *The Impact of a Reward System on Employee Motivation in Mononet-Espoo*. Thesis. Arcada.
- Mukhtar, Kholifatul Azizah. 2019. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kreativitas Guru MTsN se- Kabupaten Madiun*. Southeast Asian Journal of Islamic Education Management, Vol. 1 No. 1.
- Munandar, Utami. 2002. *Kreativitas dan Keberbakatan: Strategi Mewujudkan Potensi Kreatif dan Bakat*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Mohammad Ali dan Mohammad Asrori. 2005. *Psikologi Remaja Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Purwanto, Ngalim. 2007. *Psikologi Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Rue, Leslie W dan Byras Lloyd L. 2010. *Supervision: Key Link to Productivity Tenth Edition*. New York: McGraw-Hill Companies.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Slavin, Robert E. 2011. *Psikologi Pendidikan Teori dan Praktik*. Jakarta: PT Indeks.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suharni, Sri, K. & Riadi, A. 2012. *Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Pemasaran PT Multi Auto Intrawahana Pekanbaru*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1-8.
- Suharsimi Arikunto. (2013). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_. (2005). *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suryo. 2007. *Analisis Dampak Imbalan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur*. Tesis. Universitas Samarinda.
- Widhiastana, N. D., Wardana, M., & Sudibya, I. A. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Penghargaan Terhadap Kreativitas Dan Kinerja Pegawai Di Universitas Pendidikan Ganesha*. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 223-250.
- Williams, Chuck. 2009. *Management*. USA: Cengage Learning.
- Yasmeen, R., Umar, F., & Fahad, A. 2013. *Impact of Rewards on Organizational Performance: Empirical Evidence from Telecom Sector of Pakistan*. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 3(5), 938-946.
- Yasmin, Martinis. 2007. *Kiat Membelajarkan Siswa*. Jakarta: Gaung Persada Press.

# **LAMPIRAN**

**Lampiran 1 : Kuesioner****KUESIONER****KREATIVITAS GURU DITINJAU DARI LINGKUNGAN KERJA,  
SUPERVISI, PENGHARGAAN DAN MOTIVASI KERJA DI SMP BATIK  
SURAKARTA**

Dengan hormat,

Saya Nur Suharjono, mahasiswa Universitas Islam Batik Surakarta yang saat ini sedang mengadakan penelitian dalam rangka menyusun karya ilmiah berupa tesis dengan judul “KREATIVITAS GURU DITINJAU DARI LINGKUNGAN KERJA, SUPERVISI, PENGHARGAAN DAN MOTIVASI KERJA DI SMP BATIK SURAKARTA”.

Dalam penyusunan tesis ini saya memerlukan bantuan saudara/i dengan cara mengisi angket yang saya berikan. Saya dapat menjamin seluruh jawaban saudara/i tidak akan menimbulkan pengaruh apapun terhadap pekerjaan saudara/i dan saya juga menjamin keamanan identitas diri saudara/i. maka sudilah kiranya saudara/i menjawab butir-butir pertanyaan yang terdapat didalam angket sesuai dengan keadaan saudara/i.

Setelah saudara/i selesai menjawab seluruh butir pertanyaan mohon angket dikembalikan kepada saya. Dan tidak lupa saya ucapkan terima kasih, karena saudara/i telah bersedia membantu dalam tercapainya tujuan penelitian saya. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan saudara/i. Amin.

Hormat Saya,

Peneliti

**Nur Suharjono**

## KUESIONER PENELITIAN

Nama Responden : ..... (Boleh tidak diisi)  
 Jenis Kelamin : L / P  
 Usia : .....  
 Tingkat Pendidikan : .....  
 Lama Bekerja : .....

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini merupakan kuesioner yang penulis susun dalam rangka pelaksanaan penelitian. Jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan tidak akan mempengaruhi kedudukan maupun jabatan, mengingat kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Sdr akan kami jaga.

### **Petunjuk Pengisian**

Bagian ini menyangkut pertanyaan yang mengenai pendapat guru tentang motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi dan kinerja guru dengan memberi tanda (√) pada pilihan jawaban yang Anda anggap sesuai. Penilaian dapat Anda lakukan berdasarkan skala di bawah ini

1. Bila jawaban Anda sangat tidak setuju (STS)
2. Bila jawaban Anda tidak setuju (TS)
3. Bila jawaban Anda netral (N)
4. Bila jawaban Anda setuju (S)
5. Bila jawaban Anda sangat setuju (SS)

**A. KREATIVITAS GURU**

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5
1	Saya mengajar sesuai dengan panduan RPP dan silabus yang telah dibuat.					
2	Saya memiliki cara tersendiri dalam memecahkan persoalan, baik dalam permasalahan belajar siswa atau dalam pembelajaran saya di kelas.					
3	Saya menerapkan metode mengajar sesuai dengan isi materi yang saya ajarkan serta sesuai dengan kebutuhan siswa.					
4	Saya menggunakan metode mengajar kreatif yang berbeda dengan kebanyakan guru.					
5	Saya akan mengulang materi pelajaran ketika ada siswa yang belum paham.					

**B. LINGKUNGAN KERJA**

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5
1	Saya merasa nyaman bekerja diantara guru dan karyawan di sekolah.					
2	Anak didik saya menyukai cara mengajar saya dan termotivasi untuk belajar lebih baik.					
3	Sekolah memiliki sarana dan prasarana belajar yang lengkap.					
4	Birokrasi sekolah untuk kepentingan proses belajar mengajar sudah baik dan mudah dipahami.					
5	Kondisi lingkungan kerja di sekolah menyenangkan dan memotivasi saya untuk bekerja lebih giat.					

**C. SUPERVISI**

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5
1	Kepala sekolah mengkondisikan suasana kondusif dalam menjalankan kegiatan di sekolah.					
2	Kepala sekolah mendorong guru memberikan pelayanan yang terbaik kepada siswa.					
3	Kepala sekolah menyediakan fasilitas yang diperlukan dalam mendukung kinerja guru.					
4	Kepala sekolah memastikan guru membuat program pembelajaran di awal tahun ajaran.					
5	Kepala sekolah melakukan supervisi kunjungan kelas secara terencana.					

**D. PENGHARGAAN**

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5
1	Gaji yang saya terima sesuai dengan kapasitas pekerjaan saya.					
2	Insentif yang saya terima sesuai dengan yang saya harapkan.					
3	Saya merasa senang ketika atasan memuji hasil kerja saya.					
4	Asuransi kesehatan yang diberikan oleh sekolah sesuai dengan kebutuhan kesehatan saya.					
5	Sekolah memberikan kesempatan yang sama kepada seluruh guru dan karyawan untuk mendapatkan promosi.					

**E. MOTIVASI KERJA**

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS 1	TS 2	N 3	S 4	SS 5
1	Mengajar merupakan bentuk tanggung jawab saya dalam mencerdaskan generasi bangsa.					
2	Saya merasa mengajar merupakan beban yang sangat berat yang saya pikul.					
3	Saya menyukai tantangan dalam pekerjaan dan selalu berusaha untuk menyelesaikan tantangan tersebut.					
4	Saya adalah pribadi yang dinamis yang selalu berusaha mengembangkan diri dan kemampuan saya.					
5	Saya menggunakan metode-metode orisinal dalam mengajar dan mengembangkannya dalam pembelajaran di kelas.					

## Lampiran 2 : Statistic Descriptive

### Frequency Table

Jenis Kelamin		
Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	15	32,61
Perempuan	31	67,39
Total	46	100

Usia Responden		
Usia	Jumlah	Persentase (%)
20 tahun s/d 30 tahun	9	19,57
31 tahun s/d 40 tahun	16	34,78
> 40 tahun	21	45,65
Jumlah	46	100

Lama Berkerja		
Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
< 10 tahun	9	19,57
10 - 15 tahun	16	34,78
> 15 tahun	21	45,65
Total	46	100,00

Lingkungan Kerja				
No	Skala	Skor	Freq	Persentase %
1	Rendah	5 – 11	0	0,00
2	Sedang	12 – 18	2	4,35
3	Tinggi	19 – 25	44	95,65
TOTAL			46	100,00

Supervisi				
No	Skala	Skor	Freq	Persentase %
1	Rendah	5 – 11	0	0,00
2	Sedang	12 – 18	7	15,22
3	Tinggi	19 – 25	39	84,78
TOTAL			46	100,00

Penghargaan				
No	Skala	Skor	Freq	Persentase %
1	Rendah	5 – 11	0	0,00
2	Sedang	12 – 18	1	2,17
3	Tinggi	19 – 25	45	97,83
TOTAL			46	100,00

Motivasi Kerja				
No	Skala	Skor	Freq	Persentase %
1	Rendah	5 – 11	0	0,00
2	Sedang	12 – 18	2	4,35
3	Tinggi	19 – 25	44	95,65
TOTAL			46	100,00

### Lampiran 3 : Hasil Uji Instrumen

#### Uji Validitas Variabel Kreativitas Guru

##### Correlations

		KG1	KG2	KG3	KG4	KG5	Kreativitas Guru
KG1	Pearson Correlation	1	,818**	,212	,328	,414	,769**
	Sig. (2-tailed)		,000	,369	,158	,069	,000
	N	20	20	20	20	20	20
KG2	Pearson Correlation	,818**	1	,394	,287	,192	,746**
	Sig. (2-tailed)	,000		,086	,220	,418	,000
	N	20	20	20	20	20	20
KG3	Pearson Correlation	,212	,394	1	,492*	,192	,634**
	Sig. (2-tailed)	,369	,086		,027	,418	,003
	N	20	20	20	20	20	20
KG4	Pearson Correlation	,328	,287	,492*	1	,698**	,775**
	Sig. (2-tailed)	,158	,220	,027		,001	,000
	N	20	20	20	20	20	20
KG5	Pearson Correlation	,414	,192	,192	,698**	1	,690**
	Sig. (2-tailed)	,069	,418	,418	,001		,001
	N	20	20	20	20	20	20
Kreativitas Guru	Pearson Correlation	,769**	,746**	,634**	,775**	,690**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,000	,001	
	N	20	20	20	20	20	20

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja

		Correlations					Lingkungan Kerja
		LK1	LK2	LK3	LK4	LK5	
LK1	Pearson Correlation	1	,843**	,761**	,366	,392	,807**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,112	,087	,000
	N	20	20	20	20	20	20
LK2	Pearson Correlation	,843**	1	,921**	,443	,298	,848**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,050	,202	,000
	N	20	20	20	20	20	20
LK3	Pearson Correlation	,761**	,921**	1	,592**	,530*	,931**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,006	,016	,000
	N	20	20	20	20	20	20
LK4	Pearson Correlation	,366	,443	,592**	1	,568**	,763**
	Sig. (2-tailed)	,112	,050	,006		,009	,000
	N	20	20	20	20	20	20
LK5	Pearson Correlation	,392	,298	,530*	,568**	1	,700**
	Sig. (2-tailed)	,087	,202	,016	,009		,001
	N	20	20	20	20	20	20
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,807**	,848**	,931**	,763**	,700**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	
	N	20	20	20	20	20	20

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Uji Validitas Variabel Supervisi

## Correlations

		S1	S2	S3	S4	S5	Supervisi
S1	Pearson Correlation	1	,218	,244	,419	,336	,623**
	Sig. (2-tailed)		,355	,300	,066	,147	,003
	N	20	20	20	20	20	20
S2	Pearson Correlation	,218	1	,160	,206	,140	,594**
	Sig. (2-tailed)	,355		,501	,384	,556	,006
	N	20	20	20	20	20	20
S3	Pearson Correlation	,244	,160	1	,537*	,626**	,695**
	Sig. (2-tailed)	,300	,501		,015	,003	,001
	N	20	20	20	20	20	20
S4	Pearson Correlation	,419	,206	,537*	1	,605**	,801**
	Sig. (2-tailed)	,066	,384	,015		,005	,000
	N	20	20	20	20	20	20
S5	Pearson Correlation	,336	,140	,626**	,605**	1	,717**
	Sig. (2-tailed)	,147	,556	,003	,005		,000
	N	20	20	20	20	20	20
Supervisi	Pearson Correlation	,623**	,594**	,695**	,801**	,717**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,006	,001	,000	,000	
	N	20	20	20	20	20	20

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Uji Validitas Variabel Penghargaan

		Correlations					
		P1	P2	P3	P4	P5	Penghargaan
P1	Pearson Correlation	1	,560*	,648**	,663**	,892**	,900**
	Sig. (2-tailed)		,010	,002	,001	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20
P2	Pearson Correlation	,560*	1	,240	,500*	,500*	,703**
	Sig. (2-tailed)	,010		,308	,025	,025	,001
	N	20	20	20	20	20	20
P3	Pearson Correlation	,648**	,240	1	,709**	,709**	,777**
	Sig. (2-tailed)	,002	,308		,000	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20
P4	Pearson Correlation	,663**	,500*	,709**	1	,762**	,865**
	Sig. (2-tailed)	,001	,025	,000		,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20
P5	Pearson Correlation	,892**	,500*	,709**	,762**	1	,918**
	Sig. (2-tailed)	,000	,025	,000	,000		,000
	N	20	20	20	20	20	20
Penghargaan	Pearson Correlation	,900**	,703**	,777**	,865**	,918**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,000	
	N	20	20	20	20	20	20

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Uji Validitas Variabel Motivasi kerja

		Correlations					
		M1	M2	M3	M4	M5	Motivasi Kerja
M1	Pearson Correlation	1	,797**	,683**	,453*	,538*	,869**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,045	,014	,000
	N	20	20	20	20	20	20
M2	Pearson Correlation	,797**	1	,725**	,425	,443	,864**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,062	,050	,000
	N	20	20	20	20	20	20
M3	Pearson Correlation	,683**	,725**	1	,414	,396	,823**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,070	,084	,000
	N	20	20	20	20	20	20
M4	Pearson Correlation	,453*	,425	,414	1	,601**	,709**
	Sig. (2-tailed)	,045	,062	,070		,005	,000
	N	20	20	20	20	20	20
M5	Pearson Correlation	,538*	,443	,396	,601**	1	,725**
	Sig. (2-tailed)	,014	,050	,084	,005		,000
	N	20	20	20	20	20	20
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	,869**	,864**	,823**	,709**	,725**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	20	20	20	20	20	20

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Uji Reliabilitas Variabel Kreativitas Guru

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,771	5

### Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,861	5

### Uji Reliabilitas Variabel Supervisi

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,683	5

### Uji Reliabilitas Variabel Penghargaan

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,880	5

### Uji Validitas Variabel Motivasi kerja

Scale: ALL VARIABLES

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,857	5

## Lampiran 4 : Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,01701216
Most Extreme Differences	Absolute	,115
	Positive	,099
	Negative	-,115
Kolmogorov-Smirnov Z		,780
Asymp. Sig. (2-tailed)		,577

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

### Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3,140	2,304		1,363	,180		
Lingkungan Kerja	,274	,113	,336	2,428	,020	,410	2,439
1 Supervisi	,188	,084	,230	2,229	,031	,734	1,362
Penghargaan	,225	,108	,271	2,087	,043	,464	2,156
Motivasi Kerja	,236	,084	,264	2,817	,007	,896	1,116

a. Dependent Variable: Kreativitas **Guru**

### Uji Heteroskedastisitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,918	1,549		,593	,557
Lingkungan Kerja	-,106	,076	-,324	-1,398	,170
Supervisi	,005	,057	,015	,089	,930
Penghargaan	,007	,073	,022	,102	,919
Motivasi Kerja	,080	,056	,223	1,423	,162

a. Dependent Variable: abs\_res

### Lampiran 5 : Analisis Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Penghargaan, Supervisi, Lingkungan Kerja <sup>b</sup>	.	Enter

a. Dependent Variable: Kreativitas **Guru**

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,824 <sup>a</sup>	,679	,647	1,065

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Penghargaan, Supervisi, Lingkungan Kerja

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98,260	4	24,565	21,639	,000 <sup>b</sup>
	Residual	46,544	41	1,135		
	Total	144,804	45			

a. Dependent Variable: Kreativitas **Guru**

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Penghargaan, Supervisi, Lingkungan Kerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3,140	2,304		1,363	,180
1 Lingkungan Kerja	,274	,113	,336	2,428	,020
Supervisi	,188	,084	,230	2,229	,031
Penghargaan	,225	,108	,271	2,087	,043
Motivasi Kerja	,236	,084	,264	2,817	,007

a. Dependent Variable: Kreativitas Guru