

**PENGARUH KREATIVITAS, MOTIVASI
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS GURU
SEKOLAH DASAR MUHAMMADIYAH TERPADU
PONOROGO
TAHUN PELAJARAN 2021/2022**

TESIS



Oleh:

**MERIS DILA AYU AMBARWATI
NIM: 502180035**

**PROGRAM MAGISTER
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PASCASARJANA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
2021**

**PENGARUH KREATIVITAS, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
GURU TERHADAP PRODUKTIVITAS GURU
SEKOLAH DASAR MUHAMMADIYAH TERPADU PONOROGO
Tahun Pelajaran 2021/2022
ABSTRAK**

Produktivitas merupakan kemampuan seseorang untuk unjuk kerja. Sesuai latar belakang yang terjadi di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo ditemukan permasalahan guru yang mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki dengan tugas yang diberikan oleh pihak sekolah dan tugas administrasi guru kurang lengkap seperti pengumpulan jurnal mengajar guru yang tidak tepat waktu. Maka hal ini merupakan cerminan produktivitas guru yang rendah. Produktivitas dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang paling dominan adalah kreativitas yang merupakan kemampuan untuk menciptakan ide baru, kepuasan kerja yang merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan motivasi yang merupakan keinginan diri seseorang yang menimbulkan dorongan untuk bersemangat dalam mencapai tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya: (1) Untuk mengetahui pengaruh yang signifikan kreativitas terhadap produktivitas guru di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo; (2) Untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan motivasi sekolah terhadap produktivitas guru di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo; (3) Untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas guru di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo; (4) Untuk mengetahui adanya pengaruh yang signifikan kreativitas, motivasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas guru di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo. Pendekatan yang digunakan peneliti ialah pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan angket. Analisis data yang digunakan analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda. Populasi dari penelitian ini adalah guru sejumlah 56 orang dan teknik sampel yang digunakan adalah sampling jenuh dengan 56 guru.

Berdasarkan analisis data ditemukan: (1) adanya pengaruh kreativitas terhadap produktivitas guru di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo; (2) adanya pengaruh motivasi terhadap produktivitas guru di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo; (3) adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas guru di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo dan

(4) adanya pengaruh kreativitas, motivasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas guru di SD Muhammadiyah Terpadu.

**THE EFFECT OF CREATIVITY, MOTIVATION, DAN WORKING
SATISFACTION FOR TEACHERS PRODUCTIVITY OF
SEKOLAH DASAR MUHAMMADIYAH TERPADU PONOROGO
ACADEMIC YEAR 2021/ 2022**

ABSTRACT

Productivity refers to an individual ability to perform. According to the facts happened in SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo, the problem was the teachers' educational background did not match their assigned teaching duty and the tasks given by the school. Furthermore, the teachers' administrative duties; such as collecting teacher teaching journals time were not done completely. Those were the portrayals of low teachers' productivity. Productivity is influenced by several factors. The most dominant factor is creativity which is the ability to create new ideas. The next is job satisfaction which refers to the person's feelings towards his work. The last is motivation which refers to the person's own desire that increase the enthusiastic drive in achieving goals.

This study aimed to determine: (1) the significant effect of creativity on teachers' productivity on SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo; (2) the existence of the significant effect of school's motivation on teachers' productivity on SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo; (3) whether there is a significant effect of job satisfaction on teachers' productivity on SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo. (4) the significant effect of creativity, motivation, and job satisfaction on teachers' productivity on SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo. The researcher used quantitative approach. The data collection technique was questionnaire. The data analysis used simple linear regression analysis and multiple linear regressions. The population of the study was 56 teachers and the sampling technique used was saturated sampling of 56 teachers.

Based on data analysis, it was found that: (1) there was an effect of creativity on teachers' productivity on SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo; (2) the effect of motivation on teachers' productivity on SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo,(3) the effect of job satisfaction on teachers' productivity on SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo and (4) the effect of creativity, motivation, and job satisfaction on teachers' productivity on SD Muhammadiyah Terpadu.



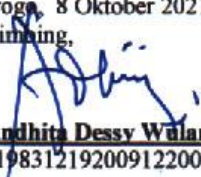
**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
PASCASARJANA**

Terakreditasi B sesuai SK BAN-PT Nomor : 2619/SK/BAN-PT/Ak-SURV/PT/XI/2016
Alamat : Jl. Pramuka 156 Ponorogo 63471 Telp. (0352) 481277 Fax. (0352) 461893
Website: www.pasca.iainponorogo.ac.id Email: pasca@iainponorogo.ac.id

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah melalui pengkajian dan telaah mendalam dalam proses bimbingan intensif terhadap tesis yang ditulis oleh Meris Dila Ayu Ambarwati, NIM 502180035, Program Magister Prodi Manajemen Pendidikan Islam dengan judul: *“Pengaruh Kreativitas, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Guru SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo Tahun Pelajaran 2021/2022”*, maka tesis ini sudah dipandang layak diajukan dalam agenda ujian tesis pada sidang Majelis *Munaqasah* Tesis.

Ponorogo, 8 Oktober 2021
Pembimbing,


Dr. Andhita Dessy Wulansari, M.Si
NIP: 198312192009122003

P O N O R O G O



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
PASCASARJANA**

Terakreditasi B sesuai SK BAN-PT Nomor : 2619/SK/BAN-PT/Ak-SURV/PT/K/2016
Alamat : Jl. Pramuka 156 Ponorogo 63471 Telp. (0352) 481277 Fax. (0352) 461893
Website: www.pasca.iainponorogo.ac.id Email: pasca@iainponorogo.ac.id

KEPUTUSAN DEWAN PENGUJI

Tesis yang ditulis oleh Meris Dila Ayu Ambarwati, NIM: 502180035, Program Magister Prodi Manajemen Pendidikan Islam dengan judul: *"Pengaruh Kreativitas, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Guru SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo Tahun Pelajaran 2021/2022"* telah dilakukan ujian tesis dalam sidang Majelis *Munqashah* Tesis Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada Hari Senin, tanggal 15 November 2021 dan dinyatakan LULUS.

Dewan Penguji

No	Nama Penguji	Tanda Tangan	Tanggal
1	Dr. Sugiyar M.Pd.I NIP. 197402092006041001 Ketua Sidang		24/2021 /11
2	Dr. Umi Rohmah, M.Pd.I NIP.197608202005012002 Penguji Utama		24/2021 /11
3	Dr. Andhita Dessy Wulansari, M.Si NIP.198312192009122003 Anggota Penguji		25/2021 /11



SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang Bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MERIS DILA AYU AMBARWATI
NIM : 502180035
Fakultas : Pasca Sarjana
Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam
Judul Skripsi/Tesis : Pengaruh Kreativitas, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Guru SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo Tahun Pelajaran 2021/2022

Menyatakan bahwa naskah ~~skripsi~~ / tesis telah diperiksa dan disahkan oleh dosen pembimbing. Selanjutnya saya bersedia naskah tersebut dipublikasikan oleh perpustakaan IAIN Ponorogo yang dapat diakses di etheses.iainponorogo.ac.id. Adapun isi dari keseluruhan tulisan tersebut, sepenuhnya menjadi tanggung jawab dari penulis.

Demikian pernyataan saya untuk dapat dipergunakan semestinya.

Ponorogo, 25 Novemb 2021



MERIS DILA AYU AMBARWATI



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
PASCASARJANA**

Terakreditasi B sesuai SK BAN-PT Nomor : 2619/SK/BAN-PT/AL-SURV/PT/XI/2016
Alamat : Jl. Pramuca 156 Ponorogo 63471 Telp. (0352) 481277 Fax. (0352) 461893
Website: www.pasca.iainponorogo.ac.id Email: pasca@iainponorogo.ac.id

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Dengan ini saya, **Meris Dila Ayu Ambarwati**, NIM **502180035**, Program Magister Prodi Manajemen Pendidikan Islam menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul “ *Pengaruh Kreativitas, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Guru SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo Tahun Pelajaran 2021/2022*”, ini merupakan hasil karya mandiri yang diusahakan dari kerja-kerja ilmiah saya sendiri kecuali beberapa kutipan dari ringkasan yang saya rujuk di mana tiap-tiap satuan dan catatannya telah saya nyatakan dan jelaskan sumber rujukannya. Apabila di kemudian hari ditemukan bukti lain tentang adanya plagiasi, saya bersedia mempertanggungjawabkannya secara akademik dan secara hukum.



Ponorogo, 15 November 2021

Penulis


Meris Dila Ayu Ambarwati
NIM.502180035

P O N O R O G O

BAB 1

PENDAHULUAN

Penulisan dalam tesis ini diawali dengan pendahuluan yang berisi tentang gambaran secara singkat mengenai isi tesis ini sekaligus memberikan rambu-rambu pada bab-bab berikutnya. Bab ini menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, kegunaan penelitian dan batasan penelitian tesis.

A. Latar belakang masalah

Sebuah lembaga pendidikan memiliki tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan adalah produktivitas. Produktivitas merupakan kemampuan seseorang untuk unjuk kerja dan faktor yang penting untuk mencapai tujuan sebuah lembaga. Dalam mewujudkan tujuan tersebut diperlukan sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah guru. Guru diharapkan mampu meningkatkan kualitas melalui kreativitas, motivasi dan kepuasan kerja yang akan membuat produktivitas semakin meningkat. Guru sangat berperan dalam ujung tombak di sebuah lembaga pendidikan. Produktivitas guru juga

berdampak terhadap kualitas akademik maupun akhlak siswa.¹

Seorang guru yang memiliki produktivitas yang tinggi maka hasil belajar siswa akan meningkat. Guru merupakan faktor yang dominan dalam peningkatan kualitas pendidikan, karena guru merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pendidikan secara keseluruhan yang terlibat langsung dalam proses belajar mengajar, gurulah yang berperan langsung dalam belajar dan mendidik.²

Menjadi guru profesional maka perlu diadakan pembinaan secara terus menerus, serta menjadikan guru sebagai pendidik yang perlu diperhatikan, dihargai serta diakui keprofesionalannya.³ Dengan demikian pekerjaan guru bukan semata-mata pekerjaan pengabdian namun guru adalah pekerja profesiona. Memandang guru sebagai

¹ Nurul Zuliawati, Pengaruh Kreativitas dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar se-Kecamatan Baturetno Kabupaten Wonogiri Tahun Pelajaran 2015/2016, *Tesis*, Surakarta: IAIN Surakarta, 2016, 5

² Sedermayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: Mandar Maju, 2009), 58

³ Anharurrohman E.M., Korelasi Kreativitas Guru Pendidikan Agama Islam dan Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama dan Budi Pekerti pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Surakarta Tahun Ajaran 2015/ 2016, *Tesis*, Surakarta: IAIN Surakarta, 2016, 5

tenaga kerja profesional maka usaha-usaha untuk membuat guru menjadi profesional tidak semata-mata hanya meningkatkan kompetensinya baik melalui pemberian penataran, pelatihan maupun memperoleh kesempatan untuk belajar lagi, namun perlu juga memperhatikan guru dari segi yang lain seperti peningkatan disiplin, pemberian kepuasan, pemberian motivasi, pemberian insentif, gaji yang layak dengan keprofesionalannya sehingga memungkinkan guru menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidik. Selain itu guru tidak hanya dituntut untuk dapat bekerja dengan teratur dan konsisten, tetapi juga perlu mengembangkan kreativitas dalam menghadapi pekerjaannya.⁴

Kreativitas Salah satu faktor yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja. Kreativitas merupakan sebuah karya yang harmonis dalam pembelajaran yang berdasarkan tiga aspek cipta, rasa dan karsa yang akan menghasilkan sesuatu yang baru agar dapat membangkitkan dan menanamkan kepercayaan diri siswa supaya dapat meningkatkan prestasi belajarnya. Kreativitas merupakan hal yang penting dalam pembelajaran, dan guru

⁴Ibid., 6

dituntut untuk menunjukkan proses kreativitas tersebut. Kreativitas ditandai oleh adanya kegiatan menciptakan sesuatu yang sebelumnya tidak ada dan tidak dilakukan oleh seseorang atau adanya kecenderungan untuk menciptakan sesuatu.⁵

Menjadi guru kreatif, profesional dan menyenangkan dituntut untuk memiliki metode pembelajaran yang efektif. Hal ini penting terutama untuk menciptakan iklim pembelajaran yang kondusif dan menyenangkan. Di dalam lembaga pendidikan formal madrasah atau sekolah, guru merupakan komponen yang penting bertugas sebagai pelaku proses pendidikan dan pengajaran. Selain faktor kreativitas guru, motivasi guru dalam bekerja turut berperan dalam meningkatkan produktivitas guru dalam proses pembelajaran. Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diinterpretasikan dalam tingkah lakunya, berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku.⁶

Menurut Mulyasa: “Para pegawai (guru) akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang

⁵Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2013), 51

⁶Hamzah. B. Uno, *Teori dan Pengukurannya*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2007), 32

tinggi. Apabila memiliki motivasi yang positif, ia akan memperlihatkan minat, mempunyai perhatian, dan ingin ikut serta dalam suatu tugas atau kegiatan”.⁷ Sesuai dengan pendapat tersebut, guru yang masih kurang berhasil dalam mengajar dikarenakan mereka kurang termotivasi untuk mengajar sehingga berdampak terhadap menurunnya produktivitas atau kinerja guru. Untuk itu diperlukan peran kepala sekolah untuk memotivasi para guru untuk meningkatkan kinerjanya.

Faktor kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru. Kepuasan kerja menurut As'ad dalam Mulyanto dikatakan bahwa pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi kepuasan yang dirasakannya. Dan sebaliknya bila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin rendah tingkat

⁷ Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, 120

kepuasannya.⁸ Kepuasan kerja karyawan akan memberikan dorongan besar dalam pencapaian tujuan organisasi, demikian pula bagi seorang guru, kepuasan akan memberikan dorongan dalam mengajar sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai.

Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan khususnya di Kecamatan Siman Kabupaten Ponorogo, SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo adalah sekolah swasta berbasis Islam yang berpedoman pada al-Qur'an dan al-Hadith dalam proses pembentukan karakter siswanya adalah satu-satunya sekolah swasta di Kecamatan Siman di bawah naungan dinas dengan jumlah murid 812 dari SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo.⁹ Jumlah murid yang signifikan tersebut ditengarai oleh banyaknya masyarakat yang percaya terhadap kualitas pembelajaran dari SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo. Hal ini dibuktikan dengan adanya predikat akreditasi dari pemerintah yang terus meningkat dalam kurun waktu 18 tahun. Mulai dari

⁸ Mulyanto dan Susilowati, Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Pengembangan Karir, Komunikasi dan insentif terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri 1 Cawas Kabupaten Klaten”, *Jurnal Excellent*, Vol. 1 No. 1, Maret 2009: Surakarta: STIE AUB Surakarta, hal 1-23

⁹Imam Saiful Bahri, Kepala Sekolah, “Data Siswa di SDMT ”, *Wawancara*, di SDMT, 8 April 2021, Pukul 09.30 WIB

predikat terakreditasi di awal tahun berdirinya dan sekarang berubah menjadi predikat “A” .

Mengingat begitu pentingnya peran pendidikan bagi kehidupan masyarakat, maka perlu memperhatikan segala aspek pendidikan yang ada untuk ditingkatkan, termasuk peningkatan produktivitas kerja guru. Seperti yang diungkapkan Subandowo dijelaskan bahwa: “untuk kepentingan peningkatan kualitas guru, perlu dilakukan beberapa hal, diantaranya adalah peningkatan produktivitas guru yang berkualitas”.¹⁰ Dalam upaya peningkatan mutu produktivitas guru melalui pendidikan dalam jabatan, penekanan diberikan pada kemampuan guru agar dapat meningkatkan efektifitas mengajar, mengatasi persoalan-persoalan praktis dan pengelolaan proses pembelajaran.

Hal di atas menjadi perhatian peneliti sendiri untuk melihat kualitas SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo dilihat dari mutu guru. Berdasarkan wawancara kepada Kepala Sekolah SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo, bahwa permasalahan yang terjadi adalah (1) guru yang

¹⁰Subandowo, “Peningkatan Produktivitas Guru dan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan Pada Era Global, *Jurnal Ilmiah Kependidikan:Khazanah Pendidikan*, Purwokerto: Universitas Muhammadiyah Purwokerto. Volume 1 Nomor 2(2009), 1-22

mengajar tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki dengan tugas yang diberikan oleh pihak sekolah; (2) dalam disiplin tugas seperti administrasi guru masih kurang lengkap seperti pengumpulan jurnal mengajar guru tidak tepat waktu.¹¹

Berdasarkan hasil wawancara permasalahan yang terdapat di lapangan terdapat indikasi yang mencerminkan bahwa kompetensi akademik yang tidak sesuai dengan pekerjaan yang diampu, disiplin guru yang rendah serta komitmen terhadap pekerjaan yang kurang, maka hal ini merupakan cerminan produktivitas guru yang rendah. Dengan adanya kondisi tersebut maka dalam menghadapi persaingan bebas guru dituntut untuk memiliki kinerja yang baik, untuk meningkatkan produktivitas kerja secara optimal, maksudnya setiap sumber daya manusia dituntut untuk dapat melaksanakan semua tugas dan tanggung jawabnya sebaik mungkin, bekerja dengan cepat, tepat pada harapan yang dituju dan bermanfaat bagi perkembangan suatu lembaga. Sehingga menghasilkan guru yang baik dan mempercepat pencapaian tujuan

¹¹Imam Saiful Bahri, Kepala Sekolah SDMT, “Permasalahan guru di SDMT”, *Wawancara, di SDMT Ponorogo*, 8 April 2021, Pukul 09.30 WIB

lembaga sekolah secara efektif dan efisien. Peningkatan kualitas guru dapat tercapai apabila guru memiliki produktivitas yang tinggi, mengingat guru merupakan seseorang yang ditokohkan dalam kelas, maka telah sewajarnya bahwa guru mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Tanpa adanya disiplin kerja yang tinggi, maka hasil pendidikan yang dilakukan tidak akan maksimal.

Berdasarkan latar belakang di atas, selanjutnya penelitian ini disusun dalam sebuah penelitian tesis dengan judul ***“Pengaruh Kreativitas, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Guru SD Muhammadiyah Terpadu Kecamatan Siman Kabupaten Ponorogo Tahun Pelajaran 2021/ 2022”***.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Adakah pengaruh kreativitas terhadap produktivitas guru SD Muhammadiyah Terpadu Kecamatan Siman Kabupaten Ponorogo?
2. Adakah pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas guru SD Muhammadiyah Terpadu Kecamatan Siman Kabupaten Ponorogo?

3. Adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas guru SD Muhammadiyah Terpadu Kecamatan Siman Kabupaten Ponorogo?
4. Adakah pengaruh kreativitas, motivasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas guru SD Muhammadiyah Terpadu Kecamatan Siman Kabupaten Ponorogo?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kreativitas terhadap produktivitas guru SD Muhammadiyah Terpadu Kecamatan Siman Kabupaten Ponorogo.
2. Untuk mengetahui motivasi kerja terhadap produktivitas guru SD Muhammadiyah Terpadu Kecamatan Siman Kabupaten Ponorogo.
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja terhadap produktivitas guru SD Muhammadiyah Terpadu Kecamatan Siman Kabupaten Ponorogo.
4. Untuk mengetahui pengaruh kreativitas, motivasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas guru SD Muhammadiyah Terpadu Kecamatan Siman Kabupaten Ponorogo.

D. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dengan harapan dapat memberi manfaat, antara lain:

1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan keilmuan yang berkenaan dengan produktivitas guru. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi atau rujukan untuk memperdalam teori-teori tentang produktivitas guru yang terus berkembang secara dinamis, sehingga diharapkan untuk meningkatkan produktivitas guru dapat terwujud secara maksimal.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi guru SD Muhammadiyah Terpadu Kecamatan Siman Kabupaten Ponorogo.

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan informasi tambahan bagi pengelola lembaga pendidikan Islam untuk pengambilan keputusan oleh kepala sekolah dan pihak-pihak yang terkait dalam mewujudkan kebijakan dan program

sekolah yang terkait dengan optimalisasi produktivitas kerja guru.

b. Bagi Peneliti Lanjut

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kreativitas, motivasi kerja dan kepuasan kerja. Dengan adanya guru yang kreatif, motivasi kerja guru di sekolah yang tinggi dan puas terhadap pekerjaan yang dijalani, serta guru yang produktif dalam pembelajaran selalu terjaga baik maka sekolah akan mampu bersaing dengan lembaga lain serta menghasilkan lulusan yang unggul dan berkualitas.

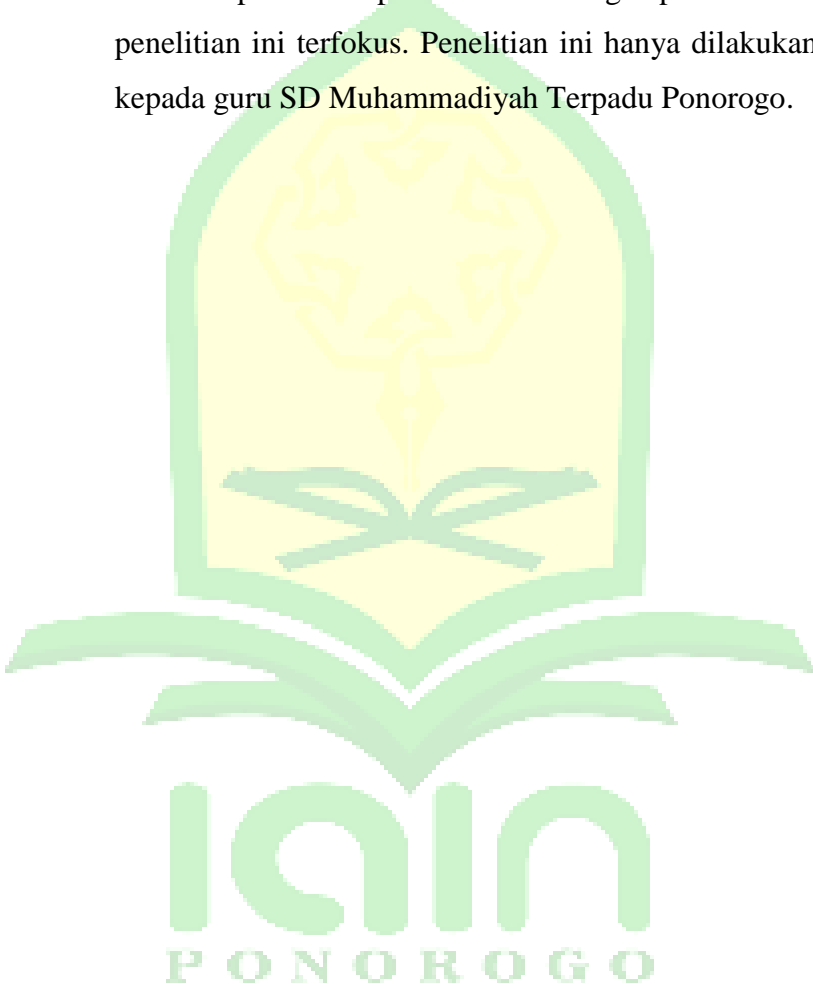
E. Batasan Penelitian

Batasan dalam penelitian dimaksudkan untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas. Sehingga pembahasan pada penelitian ini terbatas pada :

1. Penelitian ini terbatas pada kreativitas, motivasi dan kepuasan kerja guna untuk melihat adakah pengaruh pada produktivitas guru di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo.

2. Responden penelitian ini adalah guru di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo.

Batasan penelitian perlu diberikan agar pembahasan penelitian ini terfokus. Penelitian ini hanya dilakukan kepada guru SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo.



BAB II

KAJIAN TERDAHULU DAN LANDASAN TEORI

Penulisan tesis langkah kedua memasuki kajian terdahulu dan landasan teori yang berisi tentang gambaran secara singkat mengenai isi tesis ini sekaligus memberikan rambu-rambu pada bab-bab berikutnya. Bab ini menjelaskan perbedaan, persamaan penelitian terdahulu dan sekarang serta teori yang digunakan dalam penelitian tesis ini.

A. Kajian Terdahulu

Kajian terhadap penelitian yang relevan diperlukan agar diperoleh gambaran mengenai pengaruh kreativitas, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas guru. Berikut ini matrik persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dan sekarang:

Tabel 2.1 Matrik Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sekarang dan Terdahulu

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Dan Perbedaan
1	<i>Pengaruh Kreativitas dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Guru</i>	Terdapat pengaruh antara kreativitas dengan produktivitas guru PAI Sekolah Dasar Sekecamatan Baturetno Kabupaten	<u>Persamaan:</u> <u>Metode Penelitian:</u> Pengambilan sampel penelitian sama-sama menggunakan semua guru di sekolah, peredaanya Dalam

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Dan Perbedaan
	<p><i>Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Sekecamatan Baturetno Kabupaten Wonogiri Tahun Pelajaran 2015/2016.</i></p>	<p>Wonogiri tahun pelajaran 2015/2016. Hal ini dibuktikan dari uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,524 pada taraf pengaruh 0,000; (2) Terdapat pengaruh antara motivasi kerja dengan produktivitas guru guru PAI Sekolah Dasar se-Kecamatan Baturetno Kabupaten Wonogiri tahun pelajaran 2015/2016. Hal ini dibuktikan dari uji t diperoleh nilai t_{hitung} 9,889 pada taraf pengaruh 0,000; (3) Secara bersama-sama terdapat pengaruh antara kreativitas dan motivasi kerja dengan produktivitas guru PAI Sekolah Dasar Sekecamatan Baturetno Kabupaten Wonogiri tahun pelajaran 2015/2016. Hal ini dibuktikan dari uji F diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 85,120 dengan taraf pengaruh 0,000.</p>	<p>penelitian terdahulu uji hipotesis dengan uji t, uji f dan analisis regresi berganda sedangkan peneliti menggunakan ana-lisis regresi linier sederhana dan analisis regresi linier berganda</p> <p><u>Tujuan Penelitian:</u> Tujuan pada peneliti terdahulu termasuk juga tujuan peneliti sekarang yaitu untuk mengetahui pengaruh kreativitas dan motivasi kerja terhadap produktivitas guru</p> <p><u>Perbedaan Teori:</u> <u>Teori Produktivitas Kerja:</u> Dalam penelitian da-hulu menggunakan teori Whitmore dalam Sedermayanti, diantaranya: sikap mental, pendidikan, ketrampilan, manajemen, tingkat penghasilan, lingkungan sedangkan peneliti menggunakan teori dari Simamora, diantaranya: kualitas dan kuantitas.</p> <p><u>Teori Motivasi :</u> Peneliti terdahulu menggunakan teori Oemar Hamalik diantaranya motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik sedangkan penelitian menggunakan teori dari Hamzah B.Uno</p>

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Dan Perbedaan
			<p>diantaranya: motivasi internal dan motivasi eksternal</p> <p><u>Teori Kreativitas</u></p> <p><u>Kerja:</u> Dalam penelitian dahu-lu menggunakan teori dari Edy Sutrisno diantaranya: ketertarikan pada kompleksitas, ketekunan, pemikiran yang mandiri, percaya diri sedangkan peneliti menggunakan teori dari Utami Munandar, diantaranya: kognitif dan non kognitif</p>
2	<p><i>Peningkatan Produktivitas Guru Me-lalui Pengembangan Supervisi Kepala Sekolah dan Kreativitas Kerja,</i></p>	<p>Terdapat hubungan positif antara supervisi kepala sekolah dan kreativitas kerja guru dengan produktivitas guru. Kondisi tersebut dapat dimaknai bahwa guru yang sering mendapat supervisi dari kepala sekolah maka akan meningkatkan produktivitas guru itu sendiri. Dengan koefisien korelasi sebesar 0,318. Produktivitas dapat dijelaskan oleh kreativitas guru dan supervisi kepala sekolah secara</p>	<p><u>Persamaan:</u> <u>Metode Penelitian:</u> Pengambilan sampel penelitian sama-sama menggunakan semua guru di sekolah.</p> <p><u>Tujuan Penelitian:</u> Salah satu tujuan penelitian sama dengan peneliti yaitu untuk mengetahui pengaruh kreativitas terhadap produktivitas guru</p> <p><u>Perbedaan:</u> <u>Metode Penelitian</u> Uji Hipotesis dalam penelitian terdahulu menggunakan analisis regresi linier sederhana, regresi linier berganda dan Uji korelasi parsial sedangkan penelitian</p>

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Dan Perbedaan
		bersama-sama, yang di tunjukan melalui nilai koefisien determinasi sebesar 0,101. Nilai tersebut berarti bahwa yang dimaknai bahwa 10,1% produktivitas dijelaskan oleh kreativitas dan supervisi kepala sekolah. Berdasarkan uraian di atas, maka supervisi kepala sekolah dan kreatifitas guru merupakan faktor dalam meningkatkan produktivitas guru	<p>menggunakan analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda</p> <p><u>Tujuan Penelitian:</u> Untuk mengetahui pengaruh peningkatan produktivitas kerja guru melalui pengembangan supervisi kepala sekolah dan kreativitas kerja</p> <p><u>Teori Produktivitas :</u> Dalam penelitian dahu-lu menggunakan teori Whitmore dalam Sedermayanti, diantaranya: sikap mental, pendidikan, ketrampilan, manajemen, tingkat penghasilan, lingkungan sedangkan peneliti menggunakan teori dari Simamora, diantara: kualitas dan kuantitas.</p> <p><u>Teori Kreativitas :</u> Dalam penelitian dahulu menggunakan teori dari penelitian Ramlih Abdullah, diantaranya diantaranya: Kelancaran berfikir, keluwesan berfikir, Elaborasi, Originalitas sedangkan peneliti menggunakan teori dari Utami Munandar, diantaranya: kognitif dan non kognitif</p>
3	<i>Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas</i>	Hasil penelitian menunjukan terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas	<p><u>Persamaan:</u></p> <p><u>Metode Penelitian</u> Dalam menganalisis data sama-sama meng-gunakan</p>

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Dan Perbedaan
	<p><i>Kerja Guru SD (Studi Negeri Kecamatan Ciamis).</i></p>	<p>kerja guru SD Negeri Ciamis secara signifikan dengan korelasi $r = 0,610$. Berdasarkan kriteria Champion dengan nilai $r = 0,610$, maka hubungan ini termasuk hubungan yang cukup kuat. Berdasarkan koefisien diterminan (KD) diperoleh $r^2 = 0,2601$ artinya pada penelitian ini motivasi memberikan peranan terhadap produktivitas kerja sebesar 27,01%, sedangkan sisanya 74,99% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hasil tersebut membenarkan hipotesis penelitian, yaitu terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja guru SD Negeri Ciamis secara signifikan. motivasi memiliki hubungan dan pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja guru SD Negeri Ciamis</p>	<p>regresi linier sederhana dan regresi linier berganda</p> <p><u>Tujuan Penelitian:</u> Salah satu tujuan pada penelitian terdahulu juga termasuk pada tujuan peneliti, yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja</p> <p><u>Perbedaan:</u></p> <p><u>Metode Penelitian:</u> Penelitian terdahulu dalam pengambilan sampel secara random sedangkan peneliti menggunakan sampling jenuh</p> <p><u>Tujuan Penelitian:</u> Dalam penelitian terdahulu tujuan penelitian hanya terfokus pada pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas guru sedangkan peneliti menambahkan variabelnya yaitu untuk mengetahui pengaruh kreativitas, motivasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas guru</p> <p><u>Teori Produktivitas Kerja:</u> Dalam penelitian dahulu menggunakan teori dari Rusli Syarif, diantaranya: jumlah waktu dan mutu sedangkan peneliti menggunakan teori dari Simamora, diantaranya: kualitas dan kuantitas.</p> <p><u>Teori Motivasi Kerja:</u></p>

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Dan Perbedaan
			<p>Dalam penelitian terdahulu menggunakan teori dari Eka Suhartini, diantaranya: faktor internal dan faktor internal menggunakan teori Hamzah B. Uno diantaranya motivasi internal dan motivasi eksternal</p>
4	<p><i>Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Guru SD Se-Kecamatan Takari Kabupaten Tupang</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukan: (1) tingkat pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja Guru Se-Kecamatan Takari Kabupaten Tupang dikatakan kuat, ditunjukkan dari hasil koefisien determinasi. Sedangkan 42.4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini; (2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Guru SD Se-Kecamatan Takari Kabupaten Tupang. Pengaruh positif yang dihasilkan berarti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi produktivitas kerja.</p>	<p><u>Persamaan:</u> <u>Metode Penelitian:</u> Dalam pengambilan sampel samasama menggunakan sampling jenuh, perbedaanya Dalam analisa uji hipotesis menggunakan analisis regresi sederhana, analisa korelasi dan uji t <u>Tujuan Penelitian:</u> Tujuan penelitian terdahulu sama dengan salah satu tujuan peneliti, yaitu untuk mengetahui kepuasan kerja terhadap produktivitas guru perbedaanya. Dalam penelitian terdahulu tujuan penelitian hanya terfokus pada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas guru sedangkan peneliti menambahkan variabelnya yaitu untuk mengetahui pengaruh kreativitas, motivasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas guru</p>

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan Dan Perbedaan
			<p><u>Perbedaan:</u></p> <p><u>Teori</u> <u>Produktivitas Kerja:</u> Peneliti terdahulu menggunakan teori Umar diantaranya jumlah dan waktu, mutu/kualitas, efisien dan efektivitas sedangkan penelitian menggunakan teori dari Simamora diantaranya kualitas dan kuantitas</p> <p><u>Teori</u> <u>Kepuasan Kerja:</u> Peneliti terdahulu menggunakan teori dari Robbins & Judge diantaranya kepuasan terhadap pekerjaan, pe-kerjaan terhadap im-balan, kepuasan terhadap rekan kerja, kepuasan terhadap supervisi atasan sedang-kan penelitian menggunakan teori dari Malayu Hasibuan diantaranya kepuasan dalam pekerjaan dan kepuasan luar pekerjaan</p>

B. Kajian Teori

1. Kreativitas

a. Pengertian Kreativitas

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kreatif didefinisikan sebagai kemampuan untuk mencipta atau proses timbulnya ide baru.¹ Pada dasarnya pengertian kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk menciptakan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan maupun karya nyata, dalam karya baru maupun kombinasi dengan hal-hal yang sudah ada dan semua relatif berbeda dengan yang sudah ada sebelumnya.

Menurut Utami Munandar kreativitas adalah hasil interaksi antara individu dan lingkungannya, kemampuan untuk membuat kombinasi baru, berdasarkan data, informasi, atau unsur-unsur yang sudah ada atau dikenal sebelumnya, yaitu semua pengalaman dan pengetahuan yang telah diperoleh seseorang selama hidupnya baik itu di lingkungan sekolah, keluarga, maupun dari lingkungan

¹KBBI, 2021, Kamus Besar Bahasa Indonesia, <https://kbbi.web.id/kreatif>, [1 April 2021], Diakses pada pukul 10.30 WIB

masyarakat.² Jadi kreativitas merupakan salah satu potensi manusiawi yang ada pada diri individu dengan derajat yang bervariasi satu sama lainnya. Banyak masalah yang dihadapi seorang guru dalam mengajar yang menuntut ketepatan, waktu, dan hasil dari pekerjaan yang diwujudkan pada tujuan pembelajaran. Dalam hal ini seseorang dituntut memiliki kreativitas yang menghasilkan karya yang baru sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

Robert W. Olson menyatakan bahwa kreativitas adalah salah satu aktivitas kognitif yang menghasilkan suatu pandangan yang baru mengenai suatu bentuk permasalahan dan tidak dibatasi pada hasil yang pragmatis (selalu dipandang menurut kegunaanya).³ Jadi proses kreativitas bukan hanya sebatas menghasilkan sesuatu yang bermanfaat saja (meskipun sebagian besar orang yang kreatif hampir selalu

² Utami Munandar, *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 12

³ Robert W. Olson, *Seni Berfikir Kreatif. Sebuah Pedoman Praktis*. Judul Asli: *The Art of creative thinking: a practical guide*, Penerjemah: Alfonsus Samosir (t.tp: Erlangga Jakarta, t.th.), cet. 3, 144

menghasilkan penemuan, tulisan, maupun teori yang bermanfaat).

Menurut Carl Rogers yang dikutip oleh Iskandar Agung dalam mengembangkan kreativitas seorang guru perlu memperhatikan prinsip-prinsip pendidikan yakni: (1) guru perlu memberikan kepercayaan kepada kelas agar kelas memilih belajar secara struktur, (2) guru dan siswa membuat kontrak kerja; (3) guru perlu menggunakan metode inkuiri atau belajar menemukan (*discovery learning*); (4) guru perlu menggunakan metode simulasi; (5) guru perlu mengadakan latihan kepekaan agar siswa mampu menghayati perasaan dan partisipasi dengan kelompok lain; (6) guru bertindak sebagai fasilitator belajar; (7) guru perlu menggunakan pengajaran berprogram agar tercipta peluang bagi siswa untuk timbulnya kreativitas .⁴

⁴Iskandar Agung, *Meningkatkan Kreativitas Pembelajaran Bagi Guru*, (Jakarta: Bestari Buana Murni, 2010), 15

Carl Rogers juga menyebutkan tiga kondisi dari pribadi yang kreatif ialah :

- 1) Keterbukaan terhadap pengalaman
- 2) Kemampuan untuk menilai situasi sesuai dengan patokan pribadi seseorang (*internal locus of evaluation*)
- 3) Kemampuan untuk bereksperimen untuk “bermain dengan konsep-konsep

Jadi yang dimaksud kreativitas guru adalah khas yang dimiliki oleh guru yang menandai adanya kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru atau kombinasi dari karya yang telah ada.

b. Tahap-Tahap Kreativitas

Menurut Mohammad Ali dan Asrori tahap-tahap kreativitas ada 4, yaitu.⁵

1) Persiapan

Pada tahap ini, individu berusaha mengumpulkan informasi atau data untuk memecahkan masalah yang dihadapi. Individu mencoba memikirkan alternatif pemecahan

⁵Mohammad Ali dan Asrori, *Psikologi Remaja Perkembangan Peserta Didik*, (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2009), 51-53.

terhadap masalah yang dihadapi. Dengan bekal ilmu pengetahuan dan pengalaman yang dimiliki, individu mencoba menjajaki jalan yang mungkin ditempuh untuk memecahkan masalah tersebut. Namun, pada tahap ini belum ada arah yang tetap meskipun telah mampu untuk mengeksplorasi berbagai alternatif pemecahan masalah.

2) Inkubasi

Pada tahap ini, proses pemecahan masalah dierami dalam alam prasadar, individu seakan-akan melupakannya. Jadi, pada tahap ini individu seakan-akan melepaskan diri dari masalah yang dihadapinya untuk sementara waktu, dalam artian tidak memikirkan secara sadar melainkan mengendapkan dalam alam prasadar. Proses ini bisa lama, bisa pula sebentar sampai kemudian timbul inspirasi untuk pemecahan masalah.

3) Iluminasi

Pada tahap ini telah timbul inspirasi atau gagasan-gagasan baru serta proses-proses psikologi yang mengawali dan mengikuti

munculnya inspirasi atau gagasan baru. Ini timbul setelah diendapkan dalam waktu tertentu.

4) Verifikasi

Pada tahap ini, gagasan yang timbul dievaluasi secara kritis dan konvergen serta menghadapkan pada realitas. Pada tahap ini, pemikiran dan sikap spontan harus diikuti oleh pemikiran selektif dan sengaja. Penerimaan secara total harus diikuti oleh kritik. Firasat diikuti pemikiran logis. Keberanian diikuti oleh kehatian-hatian dan imajinasi diikuti oleh pengujian yang realitas.

Jadi dapat disimpulkan bahwa tahap-tahap kreativitas merupakan usaha mengumpulkan informasi atau data untuk memecahkan masalah yang dihadapi, setelah seorang guru mampu untuk memecahkan masalah muncullah inspirasi atau gagasan baru, kemudian dievaluasi secara kritis dan konvergen serta menghadapkan pada realita.

c. Langkah-Langkah Untuk Menjadi Guru Kreatif

Dalam menentukan langkah-langkah untuk menjadi guru kreatif, menurut Mulyasa terbagi menjadi 10, yaitu:⁶

1) Berpikir inovatif

Jiwa yang kreatif terlahir dari sebuah pemikiran guru yang selalu ingin berinovasi sehingga selalu bervariasi dalam memberikan materi pelajaran kepada anak didiknya.

2) Percaya diri

Tentu saja sifat percaya diri dan selalu ingin berkembang ada pada diri guru yang kreatif. Tidak mudah, menjadi seorang guru yang kreatif, karena apa pun karya yang dia ciptakan harus kembali kepada anak didiknya.

Keberhasilan seorang guru yang kreatif terletak pada kepuasan siswa setelah menerima materi pelajaran yang diberikan. Walaupun anak didik merasa tidak suka atau tidak puas, guru yang kreatif seharusnya peka dalam hal ini. Langkah selanjutnya, dia akan mencoba

⁶Mulyasa, E., *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, 24-25

mencari metode mengajar yang lain. Metode pengajaran yang sesuai dengan selera dan kemampuan anak didiknya. Tapi bagi saya, masalah siswa puas atau senang dengan metode pelajaran yang kita berikan adalah urusan belakangan. Yang terpenting adalah sikap pantang menyerah untuk selalu memberikan yang terbaik kepada anak-anak didiknya. Karena apa pun metode pengajaran yang diberikan, bila bervariasi, maka siswa pasti tidak akan bosan

3) Tidak gaptek

Gaptek (gagap teknologi) bisa menjadi penghambat seorang guru untuk menjadi kreatif. Guru yang kreatif harus peka terhadap perkembangan jaman. Dia bisa mengkombinasikan sesuatu yang bersifat “kuno” atau “jadul” menjadi sesuatu yang menarik. Bagaimana bisa menjadi menarik? Karena dia bisa menggabungkan sesuatu yang “jadul” dengan sesuatu yang modern. Misalnya, memvariasikan permainan tradisional dengan permainan modern.

- 4) Materi Pelajaran yang Diberikan Mudah Dimengerti

Tidaklah mudah mentransfer ilmu dari seorang guru menuju ke anak didiknya. Namun itulah tantangan yang biasanya dihadapi oleh seorang guru. Namun seorang guru yang kreatif akan selalu mencoba berbagai cara agar anak didiknya mudah memahami materi pelajaran yang diberikan.

- 5) Terus tidak ada kata puas bagi seorang guru yang kreatif.

Bukan tidak ada kata puas yang negative. Namun kata “tidak puas” bagi seorang guru yang kreatif adalah suatu semangat untuk terus mengembangkan diri demi kebaikan diri sendiri, anak didik, dan sekolah belajar dan belajar.

- 6) Cerdas dalam menemukan talenta anak didiknya

Karena tingkat kepekaan kepada anak didiknya yang tinggi, maka seorang guru yang kreatif biasanya mengenal kemampuan setiap anak didiknya. Kemampuan anak didiknya

adalah bisa berupa bakat atau talenta. Dengan kepekaan yang dia miliki, seorang guru yang kreatif akan berusaha untuk memanfaatkan dan mengembangkan talenta yang dimiliki oleh anak didiknya, misalnya dengan memberikan kesempatan anak didiknya untuk tampil di acara-acara sekolah.

7) Kooperatif

Guru yang kreatif menyadari akan kelemahannya juga sebagai manusia. Itulah kenapa seorang guru yang kreatif berusaha untuk bisa belajar dari orang lain. Dengan kata lain, guru yang kreatif harus bisa bekerja sama dengan sesama guru, anak didik, kepala sekolah, dan pihak-pihak yang berada di lingkungan sekolah. Hal ini juga berguna untuk menyatukan misi dan visi diri dengan misi dan visi sekolah dan mengurangi kesalahpahaman dan permasalahan yang mungkin terjadi.

8) Pandai memanfaatkan “apa yang ada”

Biasanya seorang guru yang kreatif pandai memanfaatkan apa yang ada di dalam sekolah.

Kertas bekas pun bisa berubah menjadi sarana belajar yang menarik, karena disampaikan dengan cara mengajar yang menarik pula.

9) Bisa menerima kritik

Sebuah kritik bukanlah sesuatu yang “menyakitkan” bagi seorang guru yang kreatif. Justru disitulah seorang guru yang kreatif bisa belajar dari kekurangannya dan kesalahannya. Dia akan berpikir bagaimana caranya agar kekurangannya bisa diminimalkan atau bahkan menjadi sebuah kelebihan, dan tidak mengulang kesalahan yang sama. Hal ini tentunya juga akan bermanfaat bagi perkembangan diri guru kreatif.

10) Mengajar dengan cara menyenangkan

Seorang guru yang kreatif tidak ingin anak didiknya merasa bosan dan tertekan pada saat dia memberikan sebuah materi pelajaran kepada anak didiknya. Maka dia akan selalu mencari cara agar anak didiknya merasa nyaman dengan cara mengajar yang dia berikan.

Jadi dapat disimpulkan berdasarkan penjelasan di atas bahwa langkah-langkah menjadi guru kreatif adalah berinovasi dalam mengajar sesuai yang telah dikembangkan. Untuk dapat mengembangkan kreativitas guru harus dapat menjadikan suasana belajar yang nyaman dan menyenangkan, serta menjadikan hal-hal belum diketahui anak menjadi hal yang diinginkan anak sehingga dapat menemukan bakat-bakat anak sesuai dengan kemampuannya. Guru yang kreatif juga harus menyadari kekurangannya sebagai seorang pendidik, guru harus bisa belajar dengan orang lain bahkan guru yang kreatif harus bisa menerima kritikan dari orang lain.

d. Ciri- Ciri Orang Kreatif

Menurut Utami Munandar ciri-ciri kreativitas dapat dibedakan menjadi dua yaitu ciri kognitif (*aptitude*) dan ciri nonkognitif (*non-aptitude*). Ciri kognitif (*aptitude*) dari kreativitas terdiri dari orisinalitas, fleksibilitas, kelancaran dan elaboratif. Sedangkan ciri non kognitif dari kreativitas meliputi motivasi, kepribadian, dan sikap kreatif. Kreativitas baik itu yang meliputi ciri kognitif

maupun non-kognitif merupakan salah satu potensi yang penting untuk dipupuk dan dikembangkan.⁷

Sedangkan menurut Suryana Ciri-Ciri orang yang berpikir kreatif terdapat pada tabel dibawah ini.⁸

Tabel 2.2
Tabel Ciri- Ciri Orang Kreatif

No	Ciri-Ciri	Indikator
1	Tertantang terhadap keadaan yang sudah ada (<i>challenges status quo</i>)	Tidak merasa puas dengan keadaan yang ada/prestasi yang telah di capai, selalu membuat perubahan, perbaikan dan pengembangan
2	Selalu ingin tahu (<i>curios</i>).	Selalu ingin tahu dan selalu mengeksplorasi lingkungan dan menginvestigasi kemungkinankemungkina baru
3	Memiliki motivasi diri yang tinggi (<i>self motivated</i>)	Tanggap terhadap kebutuhan dan dalam, selalu proaktif dan menghargai setiap usaha

⁷ Utami Munandar. *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. 10

⁸ Suryana, *Ekonomi Keatif, Ekonomi Baru: Mengubah Ide dan Menciptakan Peluang*, (Jakarta: Salemba Empat, 2013), 113

No	Ciri-Ciri	Indikator
4	Miliki visi kedepan (<i>visionary</i>)	Memiliki Imajinasi yang tinggi dan memiliki pandangan jauh ke depan
5	Berani menghadapi resiko (<i>takes risks</i>)	Berani mencoba dan menanggung kegagalan
6	Penghibur, menyengkan orang lain (<i>entertains the fantastic</i>)	Memunculkan ide ide gila, memandang sesuatu yang tidak mungkin menjadi mungkin.
7	Orang yang suka humor (<i>playfull/humorous</i>)	Memiliki keterkaitan kepada yang mengaggumkan
8	Suka berkeliling/ berkelana (<i>peripatetic</i>)	Suka berkeliling/berkelana Selalu mengubah lingkungan dan melakukan perjalanan untuk memperoleh inspirasi yang segar

Sama halnya Menurut Slameto ciri-ciri kreativitas dapat dikelompokkan dalam dua kategori, kognitif dan non kognitif. Ciri kognitif diantaranya orisinilitas, fleksibilitas, kelancaran, dan elaborasi. Sedangkan ciri non kognitif diantaranya motivasi sikap dan kepribadian kreatif.

Kedua ciri ini sama pentingnya, kecerdasan yang tidak ditunjang dengan kepribadian kreatif tidak akan menghasilkan apapun. Kreativitas hanya dapat dilahirkan dari orang cerdas yang memiliki kondisi psikologi yang sehat. Kreativitas tidak hanya perbuatan otak saja namun variabel emosi dan kesehatan mental sangat berpengaruh terhadap lahirnya sebuah karya kreatif. Kecerdasan tanpa mental yang sehat sulit sekali dapat menghasilkan karya kreatif.⁹

Dari berbagai ciri-ciri yang telah diungkapkan oleh para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa orang-orang yang kreatif adalah orang yang mempunyai ciri-ciri sebagai berikut : 1) Pemikiran kreatif senang mencari pengalaman baru, 2) Memiliki keingintahuan secara intelektual, 3) Berpikir Fleksibel, 4) Memiliki ketekunan dan motivasi yang tinggi, 5) Orisinilitas, 6) Peka atau perasa, 8) Kemampuan mengelaborasi, 9)

⁹ Slameto, *Belajar dan Faktor-faktor yang mempengaruhinya*, (Jakarta: Rineka Cipta,2003), 17

Menyukai tugas-tugas yang majemuk, dan 10) Percaya kepada diri sendiri.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Istilah motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja.¹⁰

Motivasi berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk mulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku. Motivasi tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat

¹⁰ Malayu Hasibuan S. P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 141

diinterpretasikan dari tingkah lakunya. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Pernyataan ini mengandung tiga pengertian yaitu bahwa (1) motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu; (2) motivasi ditandai adanya rasa atau *feeling afeksi* seseorang. Dalam hal ini motivasi relevan dengan persoalan kejiwaan, afeksi dan emosi yang dapat menentukan tingkah laku manusia, (3) motivasi dirangsang karena adanya tujuan¹¹

Sedangkan menurut Sartain dalam Ngalim Purwanto motivasi atau dorongan diartikan sebagai berikut :¹²

“Motivasi atau dorongan adalah untuk pernyataan yang kompleks di dalam suatu organisme yang mengarahkan tingkah laku terhadap suatu tujuan (*goal*) atau perangsang (*incentive*). Tujuan (*goal*) adalah yang menentukan atau membatasi tingkah laku organisme itu. Jika kita tekankan ialah fakta atau

¹¹ Hamzah B Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, (Jakarta: PT. BumiAksara, 2007), 15

¹²Ngalim Purwanto, *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2003), 65

obyeknya, yang menarik organisme itu, maka kita menggunakan istilah “perangsang” (*incentive*).

Dari pendapat di atas maka yang dimaksud motivasi bekerja adalah suatu dorongan yang dimiliki seseorang untuk selalu bekerja keras, tangguh, tidak mudah putus asa, berorientasi ke masa depan, dan efisien mengenai prestasinya dan mandiri.

b. Bentuk-Bentuk Motivasi

Macam-macam motivasi kerja dilihat dari segi sumber timbulnya dapat digolongkan menjadi dua yaitu sebagai berikut:¹³

1. Motivasi internal

Motivasi internal merupakan motif-motif yang menjadi aktif atau yang fungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah dorongan untuk melakukan sesuatu.

¹³ A.M, Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar.*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 77

2. Motivasi eksternal

Motivasi ini mengacu kepada faktor-faktor dari luar atau dengan kata lain adanya daya penggerak yang mendorong seseorang untuk melaksanakan sesuatu tindakan atau aktivitas yang disebabkan adanya pengaruh dari luar (dorongan) dan dari pihak lain dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan karena manusia lupa ataupun sengaja untuk melanggar aturan yang telah ada. Maka dalam hal ini pemimpin harus memberikan informasi.

Uno membedakan motif menjadi tiga macam, yaitu: (1) motif biogenetis, yaitu motif yang berasal dari kebutuhan organisme demi kelanjutan hidupnya, misalnya lapar, haus, kebutuhan akan kegiatan dan istirahat, mengambil nafas, seksualitas dan sebagainya. (2) motif sosiogenetis, yaitu motif yang berkembang dari lingkungan kebudayaan tersebut, motif ini tidak berkembang dengan sendirinya, tetapi sangat dipengaruhi oleh lingkungan kebudayaan setempat. Misalnya keinginan mendengarkan musik, makan makanan tertentu, dan lain-lain, (3) motif teologis, dalam

motif ini manusia adalah sebagai makhluk yang berketuhanan, sehingga ada interaksi antara manusia dengan Tuhan- Nya seperti ibadahnya dalam kehidupan sehari-hari, keinginan untuk mengabdikan kepada Tuhan Yang Maha Esa.¹⁴ .

c. Fungsi Motivasi

Menurut Sardiman fungsi motivasi ada tiga, yaitu: (1) Mendorong manusia untuk berbuat, motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan; (2) Menentukan arah perbuatan, yaitu ke arah tujuan yang hendak dicapai, sehingga motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya; dan (3) Menyeleksi perbuatan, yaitu menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang sesuai guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.¹⁵

Secara manfaat motivasi yang utama adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas

¹⁴ Hamzah B Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, 30

¹⁵ A.M, Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, 85

kerja meningkat. Sementara itu manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan guru yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai dengan standar yang benar dalam skala waktu yang sudah ditentukan, serta para guru akan senang melakukan pekerjaannya. Sesuatu yang dikerjakan karena adanya motivasi yang mendorong akan membuat orang senang mengerjakannya. Guru akan merasa dihargai/diakui. Hal ini terjadi karena pekerjaan benar-benar berharga bagi orang yang termotivasi.

Menurut Hasibuan tujuan motivasi kerja adalah sebagai berikut: (1) Meningkatkan moral dan motivasi kerja karyawan; (2) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan; (3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan; (4) Meningkatkan kedisiplinan absensi karyawan; (5) Mengefektifkan pengadaan karyawan; (6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; (7) Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan; (8) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan; (9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan

terhadap tugas- tugasnya; dan (10) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.¹⁶

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Guru menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan pendidikan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan kinerja guru, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan di pundaknya. Sikap yang positif harus dibina, sedang yang negatif harus dihilangkan sedini mungkin. Sikap guru itu harus seperti kepuasan kerja, stres dan frustrasi yang ditimbulkan adanya pekerjaan, peralatan, lingkungan, iklim organisasi dan sebagainya.

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu

¹⁶ M.Hasibuan., *Organisasi Organisasi dan Motivasi*, (Jakarta: PT.Bumi, 2003 Aksara), 146

pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan¹⁷. Sedangkan menurut Badeni kepuasan kerja guru adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas¹⁸.

Seorang guru yang merasa puas cenderung lebih jarang absen, memberikan kontribusi positif, dan bertahan diperusahaan. Sebaliknya, guru yang tidak merasa puas mungkin lebih sering absen, dapat mengalami stress yang mengganggu rekan kerja, dan mungkin secara terus menerus mencari pekerjaan lain.¹⁹

Dari definisi di atas menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungannya dengan rekan sekerja. Hal tersebut nampak dalam sikap positif karyawan terhadap

¹⁷Afandi P., *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*, (Riau: Zanafa Publishing, 2018), 74

¹⁸Badeni, *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*, (Bandung:Alfabeta, 2017), 43

¹⁹ Moorhead dan Griffin, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empa, 2013), 71

pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja juga perlu untuk memelihara hubungan yang baik dengan karyawan lain. Seseorang yang bekerja dengan separuh kemampuan pada waktunya, lalu sering membicarakan soal pekerjaannya dengan karib kerabatnya, maka dikatakan orang itu mengalami kepuasan kerja. Sebaliknya seseorang yang mengambil kesempatan untuk menghindari pekerjaannya, membolos, pindah kerja, malas atau setelah di rumah berusaha melupakan pekerjaannya, maka dikatakan orang itu mengalami ketidakpuasan kerja.

b. Karakteristik Kepuasan Kerja

Menurut Suwatno & Priansa, beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:²⁰

1) Imbalan yang diterima

Diutamakan berupa gaji, kebanyakan orang melihat bagaimana rata-rata gaji yang diterima untuk pekerjaan yang sejenis. Bila

²⁰ Suwatno & Priansa, *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2011), 266

perusahaan membayar gaji kepada seorang individu dibawah rata-rata seperti yang diterima oleh orang lain, maka individu tersebut akan mengalami ketidakpuasan terhadap gajinya.

2) Pekerjaan itu sendiri

Atasan yang menunjukkan sikap penuh perhatian dan memberikan dukungan kepada bawahan akan memberikan kepuasan terhadap para pekerja dibandingkan atasan yang berikap acuh serta selalu mengkritik.

3) Hubungan antar rekan kerja

Interaksi antar sesama karyawan dapat menciptakan suatu suasana tertentu yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja masing-masing individu tersebut.

4) Keamanan kerja

Rasa aman atas pekerjaan ini didapatkan dari adanya suasana kerja yang memberikan karyawan rasa nyaman atas kekhawatirannya seperti diberhentikan secara tiba-tiba, ataupun atas hal tidak pasti yang ditakuti individu.

- 5) Kesempatan untuk memperoleh perubahan status

Faktor ini memiliki peranan penting dalam menumbuhkan kepuasan kerja, karena dengan adanya promosi jabatan, karyawan dapat merasa lebih puas dalam bekerja karena individu tersebut merasa bahwa ia dapat berkembang lebih baik lagi.

4. Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Dalam organisasi pemerintah maupun swasta, akan selalu berupaya agar anggota atau tenaga kerja yang terlibat dalam kegiatan organisasi dapat memberikan prestasi dalam bentuk produktivitas yang setinggi mungkin untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Malayu Hasibuan menyatakan bahwa produktivitas sebagai perbandingan antara *output* (hasil) dengan *input* (masukan), jika produktivitas naik ini hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi

dan sistem kerja, teknik produksi dan adanya peningkatan keterampilan dari tenaga kerjanya.²¹

Menurut Mali yang dikutip oleh Makmur Syarif mengatakan bahwa produktivitas hanya dapat diwujudkan apabila sumberdaya yang ada dalam organisasi diberdayakan. Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas²². Menurut Sutermeister dalam Haris yang dikutip oleh Wahyudi, bahwa produktivitas sebagian ukuran kuantitas dan kualitas kerja dengan mempertimbangkan pemanfaatan sumber daya²³.

Menurut pandangan Thomas yang dikutip oleh Mulyasa, produktivitas pendidikan dapat ditinjau dari tiga dimensi, yaitu produktivitas sekolah dari segi: (1) keluaran administrasi, (2) keluaran perubahan perilaku dan (3) keluaran ekonomis pembiayaan layanan pendidikan. Produktivitas pendidikan tidak lepas dari peran guru dalam

²¹ M. Hasibuan, *Organisasi- Organisasi dan Motivasi*, 12

²² Syarif Makmur, *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Press, 2008), 128

²³ Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*, (Bandung: Alfabeta, 2009), 77

menjalankan tugas pekerjaannya sebagai pengajar. Guru yang produktif tidak hanya dapat menghasilkan lulusan dalam jumlah dan hasil yang baik tetapi juga mampu melaksanakan pekerjaannya dengan mengikuti proses yang sesuai.

24

Indikator efektivitas dalam dunia pendidikan dapat dilihat dari kualitas program, ketepatan penyusunan, kepuasan, kemampuan adaptasi, semangat kerja, motivasi, ketercapaian tujuan serta ketepatan pendayagunaan sarana dan prasarana dan sumber belajar dalam meningkatkan kualitas pendidikan di sekolah. Sedangkan indikator efisiensi pendidikan berkaitan dengan optimalisasi pendayagunaan sumber pendidikan yang terbatas untuk mencapai keluaran yang optimal. Suatu proses pendidikan yang efisien adalah yang mampu menciptakan keseimbangan antara sumber-sumber yang dibutuhkan dengan yang tersedia guna

²⁴ Mulyasa. E., *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi, dan Implementasi*, (Bandung: Rosdakarya, 2013), 93

mengurangi hambatan-hambatan dalam mencapai tujuan pendidikan.²⁵

Menurut Rohiat dikatakan produktif jika pencapaian tujuan dapat dilakukan dengan efektif dan dengan menggunakan pembiayaan sumber-sumber yang seminimal mungkin atau efisien²⁶. Produktivitas bukan hanya ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya tetapi kualitas untuk kerja juga penting untuk diperhatikan²⁷.

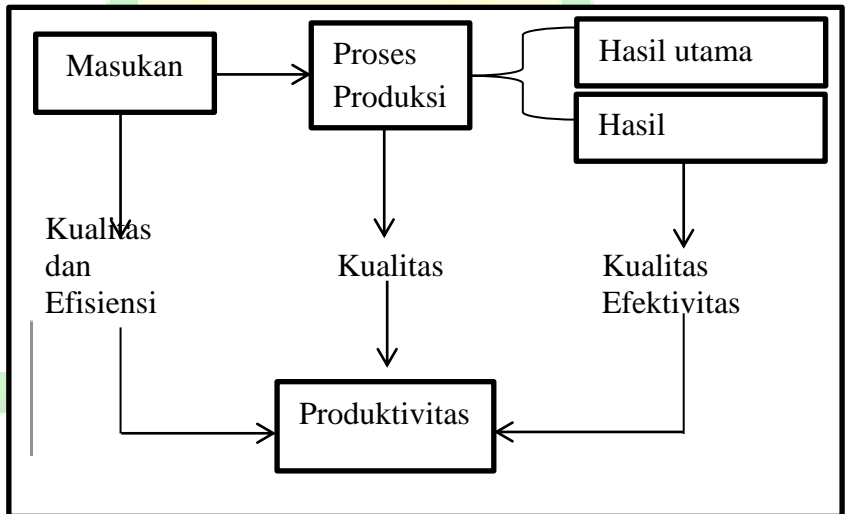
Hal ini sejalan dengan dengan pendapat Sedarmayanti bahwa penentuan produktivitas tidak hanya dilihat dari faktor kuantitas saja tetapi juga faktor kualitasnya. Efisiensi merupakan suatu ukuran dalam membandingkan penggunaan masukan (*input*) yang direncanakan dengan penggunaan masukan yang sebenarnya terlaksana. Efektivitas merupakan suatu ukuran yang

²⁵ Ibid., 94

²⁶ Rohiat, *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Bandung: PT.Refika Aditama, 2009), 17

²⁷ Syarif Makmur, *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Press, 2008), 129

memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai. Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan. Secara skematis keterkaitan antara efisiensi, efektivitas, kualitas dan produktivitas dapat digambarkan sebagai berikut:²⁸



Gambar 2.1 Keterkaitan Efisiensi, Efektivitas, Kualitas dan Produktivitas

Dari bagan di atas terlihat bahwa produktivitas mencakup efisiensi, efektivitas dan kualitas.

²⁸ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, 60

Efisiensi berorientasi pada masukan dan efektivitas berorientasi pada keluaran. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengertian produktivitas adalah sebagai berikut :²⁹

$$\text{Produktivitas} = \frac{\text{Efektivitas menghasilkan keluaran}}{\text{Efisiensi penggunaan masukan}}$$

b. Aspek-Aspek Produktivitas

Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno ada tiga aspek untuk menjamin produktivitas yang tinggi:³⁰

- 1) Aspek kemampuan manajemen tenaga kerja
- 2) Aspek efisiensi tenaga kerja
- 3) Aspek kondisi lingkungan pekerjaan

Sedangkan menurut pendapat Simamora untuk mengidentifikasi produktivitas kerja dapat dilihat dari aspek-aspek:³¹

1. Kuantitas kerja, merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu

²⁹ Ibid., 59

³⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, (Jakarta: Kencana, 2009), 110

³¹ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedua* (Yogyakarta : STIE YKPN, 2003), 273

dengan perbandingan standar ada atau ditetapkan oleh perusahaan.

2. Kualitas kerja, merupakan suatu standar hasil yang berkaitan dengan mutu dari suatu produk yang dihasilkan oleh karyawan dalam hal ini merupakan suatu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan secara teknis dengan perbandingan standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
3. Ketepatan waktu, tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang ditentukan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang disediakan di awal waktu sampai menjadi *output*.

c. Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas seorang guru sebagaimana dijelaskan, menurut Laeham dan Wexley dalam Sedarmayanti mengatakan bahwa produktivitas individu dapat dinilai dari apa yang dilakukan dalam

pekerjaannya.³² Dengan kata lain produktivitas kerja guru adalah bagaimana seorang guru melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerja. Unjuk kerja dapat dioptimalkan karena dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya:³³

- 1) Sikap mental, berupa: motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja
- 2) Pendidikan pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan yang lebih luas terutama penghayatan akan arti pentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong guru yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif.
- 3) Ketrampilan
Pada aspek tertentu apabila guru semakin terampil, maka akan lebih mampu bekerja serta

³² Sedermayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*,

³³ Ibid., 72

menggunakan fasilitas kerja dengan baik. Guru akan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan (*ability*) dan pengalaman yang cukup

4) Manajemen

Pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola

5) Hubungan Industrial Pancasila

Dengan menerapkan Hubungan Industrial Pancasila maka akan menciptakan ketenangan kerja dan memberikan motivasi kerja secara produktif sehingga produktivitas dapat meningkat

6) Tingkat Penghasilan

Apabila tingkat penghasilan memadai maka dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas

7) Gizi dan Kesehatan

Apabila guru dapat dipebuhi kebutuhan gizinya dan berbadan sehat maka akan lebih kuat bekerja, apalagi bila mempunyai

semangat yang tinggi maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya

8) Jaminan Sosial

Jaminan sosial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada guru dimaksudkan untuk meningkatkan pengabdian dan semangat kerja. Apabila jaminan sosial guru mencukupi maka akan dapat menimbulkan kesenangan bekerja sehingga mendorong pemanfaatan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja

9) Lingkungan dan Iklim Kerja

Lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong guru agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas

Hasibuan berpendapat bahwa pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja, diantaranya:³⁴

³⁴ M.Hasibuan, *Organisasi- Organisasi dan Motivasi*, 147

- 1) Pendidikan, Seseorang dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi memungkinkan dirinya untuk bekerja lebih produktif karena memiliki wawasan yang lebih luas dan juga kematangan dalam berpikir.
 - 2) Pelatihan, bertujuan membentuk dan meningkatkan keterampilan dalam bekerja, dengan demikian diharapkan setelah mengikuti pelatihan pegawai mampu mengemban tugas dan pekerjaan sebaik mungkin sehingga pada akhirnya dapat mendorong kemajuan setiap usaha.
 - 3) Motivasi kerja, orang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan bekerja dengan rajin, sehingga dengan demikian akan dapat mencapai satu prestasi kerja yang tinggi.
5. Pengaruh Kreativitas terhadap Produktivitas Guru SD Muhammadiyah Terpadu Kecamatan Siman Kabupaten Ponorogo
- Menurut Utami Munandar bahwa kreativitas adalah hasil interaksi antara individu dan lingkungannya, kemampuan untuk membuat

kombinasi baru, berdasarkan data, informasi, atau unsur-unsur yang sudah ada atau dikenal sebelumnya, yaitu semua pengalaman dan pengetahuan yang telah diperoleh seseorang selama hidupnya baik itu di lingkungan sekolah, keluarga, maupun dari lingkungan masyarakat

Kreativitas juga merupakan kemampuan seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan maupun karya nyata yang relatif berbeda dengan apa yang telah ada. Karena mampu menciptakan solusi baru melalui ide-idenya sendiri. Oleh karena itu masalah tidak akan menjadi dinding penghambat bagi guru yang kreatif. Seseorang yang memiliki kreativitas di dalam bekerja akan mampu menghadapi permasalahan yang terjadi serta menciptakan solusi dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi, dan menemukan ide-ide baru dari penyelesaian permasalahan yang terjadi yang akan meningkatkan produktivitas seseorang di dalam bekerja. Dalam hal ini berkaitan dengan salah satu indikator produktivitas kerja yaitu kognitif dan non kognitif yang melekat pada pelaksanaan tugas guru. Dengan kata lain, semakin guru memiliki mempunyai

ide-ide yang baru maka kualitas sebuah pembelajaran akan meningkat.

6. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Guru SD Muhammadiyah Terpadu Kecamatan Siman Kabupaten Ponorogo

Motivasi kerja diartikan sebagai sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Uno menyatakan bahwa motivasi kerja guru adalah kemauan guru untuk mengerjakan tugas-tugasnya. Tinggi rendahnya motivasi kerja guru sangat mempengaruhi performansinya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja guru. Motivasi merupakan cerminan seberapa antusiasnya seorang guru dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang dapat mendorong gairah dan semangat kerja. Guru yang mempunyai motivasi kerja tinggi ditandai dengan adanya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan. Dengan demikian tanggung jawab akan berpengaruh terhadap tugas guru diantaranya

merencanakan pembelajaran, apakah perencanaan tersebut sesuai dengan kurikulum atau tidak; melaksanakan pembelajaran, apakah pada saat pembelajaran berlangsung sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat atau tidak dan menilai hasil belajar, memenuhi prosedur penilaian standar operasional atau tidak.

Guru dengan motivasi kerja tinggi juga ditandai dengan prestasi yang dicapainya. Dengan adanya prestasi tersebut akan mempengaruhi bagaimana guru membimbing dan melatih peserta didik. Guru yang berprestasi akan melakukan pekerjaan yang menjadi tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi. Dengan pengetahuan yang dimiliki, maka guru akan lebih terampil dalam menyampaikan materi pembelajaran yang disertai praktik, dan akan lebih memahami bagaimana cara membimbing dan melatih peserta didik dengan baik, sehingga peserta didik akan lebih mudah memahami apa yang disampaikan oleh guru.

Guru yang mempunyai jiwa pengembangan kemampuan diri yang baik akan suka dengan tantangan baru, pengalaman baru dan tidak akan

melewatkan kesempatan yang diberikan oleh pimpinan untuk melakukan tugas lain di luar tugas pokoknya sebagai pengajar. Dalam hal ini berkaitan dengan aspek produktivitas kerja yaitu melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan tugas pokok. Dengan kata lain, pengembangan diri yang merupakan ciri dari motivasi kerja berpengaruh terhadap salah satu aspek produktivitas kerja guru yaitu melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan tugas pokok guru. Secara mandiri dapat mendorong guru secara kreatif dan dengan inisiatifnya sendiri akan melakukan tugas lain diluar tugas pokoknya untuk kemanfaatan bersama. Misalnya seorang guru dengan suka rela mengajukan diri menjadi panitia penerimaan siswa baru untuk membantu tenaga karyawan/tata usaha sekolah.

7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Guru SD Muhammadiyah Terpadu Kecamatan Siman Kabupaten Ponorogo

Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Seorang guru dapat

mencapai hasil yang memuaskan dalam bekerja, tergantung dari kemampuan dan kecakapannya. Setiap pekerjaan dituntut pengetahuan, kecakapan, ketrampilan tertentu agar pekerja tersebut dapat berjalan dengan baik. Pengetahuan, kecakapan dan ketrampilan yang dimiliki oleh seseorang menentukan kesiapan untuk suatu pekerjaan, hal ini tergantung dari pendidikan yang diterima atau pelatihan yang didapat. Hal ini sesuai dengan salah satu indikator produktivitas kerja adalah guru melakukan pengembangan diri yang termasuk apada kuantitas kerja guru. Dengan ini guru akan mengalami kepuasan kerja apabila mempunyai kebebasan dalam menentukan pekerjaan yang ingin dillakukan dengan cara yang diinginkanya. Kesesuaian kebutuhan individu dan kebutuhan organisasi merupakan faktor yang penting untuk menunjang produktivitas kerja.

8. Pengaruh Kreativitas, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Guru SD Muhammadiyah Terpadu Kecamatan Siman Kabupaten Ponorogo

Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapatkan hasil kerja sebanyak-banyaknya,

melainkan kualitas untuk kerja juga penting diperhatikan. Sebagaimana diungkapkan Laeham dan Wexley dalam Sedarmayanti bahwa: “*Performance appraisals are crucial to the effective management of an organization’s human resources is a critical variable affecting an organization’s productivity*”.³⁵

Produktivitas individu dapat dinilai dan apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerajaanya. Dengan kata lain produktivitas individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaanya untuk unjuk kerja (*job performance*).

Guru yang memiliki produktivitas yang tinggi dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas kerja di lembaga yang dinaungi. Berdasarkan penelitian Wahyuni, Entang dan Herfina hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif antara produktivitas dengan kreativitas dimaknai bahwa persepsi baik guru terhadap sekolah baik secara fisik dan psikologi akan berdampak pada kreativitas yang tinggi. Sehingga kreativitas merupakan salah satu

³⁵ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*,

faktor penentu dalam meningkatkan produktivitas kerja guru dan berpengaruh.³⁶

Selain menerapkan kreativitas kerja yang tinggi, penanaman motivasi pada setiap individu sangat dibutuhkan guna membangun produktivitas kerja guru pada sebuah lembaga. Menurut teori yang dikemukakan oleh Sondang Siagian, “Dalam upaya untuk mencapai tujuan perusahaan/ organisasi, motivasi mempunyai peran yang penting karena merupakan suatu upaya dari para manajer untuk menggugah, mendorong, dan menimbulkan semangat kerja yang lebih baik bagi karyawannya”.³⁷ Produktivitas kerja yang tinggi dapat dicapai jika didukung para guru yang mempunyai motivasi kerja dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Motivasi kerja dapat menimbulkan kemampuan bekerja serta kerjasama, maka secara tidak langsung akan meningkatkan produktivitas kerja guru. Sedangkan apabila guru kurang bermotivasi maka

³⁶ Wahyuni, Entang, Hervina, *Peningkatan Produktivitas Guru Melalui Pengembangan Supervisi Kepala Sekolah dan Kreativitas Kerja*, 5

³⁷ Sondang Siagian P., *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2007), 11

produktivitasnya akan kurang. Maka terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja guru.

Selain penerapan kreativitas dan motivasi dalam sebuah lembaga, kepuasan kerja guru dalam sebuah lembaga juga harus diperhatikan. Menurut Robbins apabila data kepuasan dan produktivitas semua organisasi dikumpulkan secara keseluruhan, menunjukkan bahwa organisasi dengan karyawan yang terpuaskan lebih efektif daripada organisasi dengan karyawan yang kurang terpuaskan.³⁸ Maka jika guru puas akan keadaan yang mempengaruhi dia, maka dia akan bekerja dengan baik/mengajar dengan baik. Tetapi jika guru kurang puas maka dia akan mengajar sesuai dengan kehendaknya, jadi kepuasan kerja guru berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru.

Fungsi dari kreativitas, motivasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas karyawan yaitu, untuk

³⁸ Steppen P Robbins, *Perilaku Organisasi: Konsep-Kontroversi-Aplikasi*, Judul Asli: *Organizational Behavior: concepts controversises, applications*. Penerjemah: Hidyana Pujaatmaka (t.tp: Prenhallindo Jakarta, t.th.), cet 1, 98

memberikan dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kreatif dalam bekerja dan mencapai hasil yang dikehendaki oleh lembaga. Hubungan kreativitas, motivasi, kepuasan kerja mempunyai bentuk linear dalam arti dengan pemberian motivasi kerja yang baik, maka semangat kerja guru akan meningkat serta meningkatnya kreativitas dalam bekerja dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan. Memiliki pemikiran yang kreatif dan ambisi yang kuat sebagai salah satu bentuk kreativitas dapat dilihat antara lain dari melakukan inovasi-inovasi dan meningkatkan kinerja.

Semangat kerja sebagai salah satu bentuk motivasi dapat dilihat antara lain dari tingkat kehadiran karyawan, tanggung jawab terhadap waktu kerja yang telah ditetapkan. Begitu pula dengan adanya kreativitas motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap organisasi. Guru melaksanakan pekerjaannya dengan baik karena merasa senang dengan pekerjaannya, hubungan kerjasama antar sesama guru

yang erat dalam organisasi. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperolehnya dari pekerjaannya dan kepuasan kerja guru merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja guru dalam mendukung terwujudnya tujuan lembaga.³⁹

Mohammad Assad mengutip perkataan Louis A Allen tentang pentingnya kepuasan kerja dalam kalimat:⁴⁰ “betapapun sempurnanya rencana-rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira, maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapainya.” Dari kalimat tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor manusia cukup berperan dalam pencapaian tujuan lembaga. Karena guru yang puas akan bekerja dengan lebih baik dan produktif, sehingga perusahaan pada akhirnya akan dapat mencapai keunggulan bersaing. Jadi dapat disimpulkan secara bersama-sama ketiga variabel

³⁹ Malayu Hasibuan S.P., *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 203

⁴⁰ Moh As'ad, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia-Psikologi Industri*, (Yogyakarta: Liberty, 1995), 103

kreativitas, motivasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

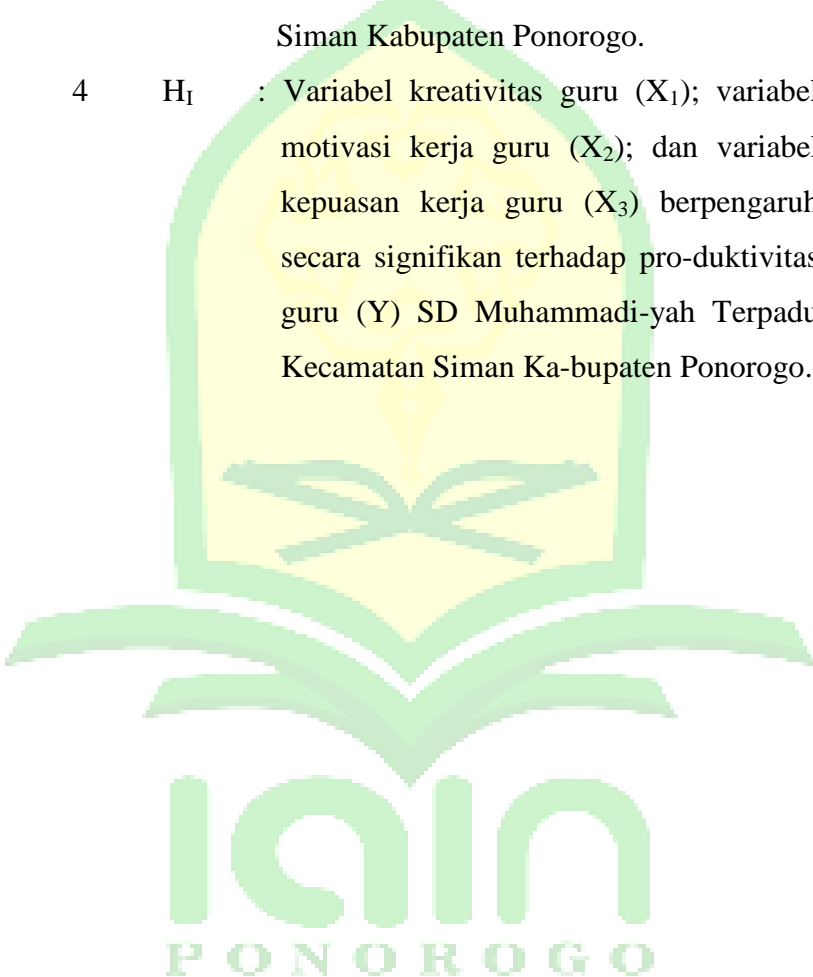
C. Hipotesis Penelitian

Untuk mengetahui gambaran jawaban yang bersifat sementara dari penelitian ini diperoleh hipotesis. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang harus diuji kebenarannya. Adapun hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1 H_1 : Variabel kreativitas guru (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas guru (Y) SD Muhammadiyah Terpadu Kecamatan Siman Kabupaten Ponorogo.
- 2 H_1 : Variabel motivasi kerja guru (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas guru (Y) SD Muhammadiyah Terpadu Kecamatan Siman Kabupaten Ponorogo.
- 3 H_1 : Variabel kepuasan kerja guru (X_3) ber-

pengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas guru(Y) SD Muhammadiyah Terpadu Kecamatan Siman Kabupaten Ponorogo.

- 4 H_1 : Variabel kreativitas guru (X_1); variabel motivasi kerja guru (X_2); dan variabel kepuasan kerja guru (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap pro-duktivitas guru (Y) SD Muhammadiyah Terpadu Kecamatan Siman Ka-bupaten Ponorogo.



BAB III

METODE PENELITIAN

Penulisan tesis memasuki langkah ketiga dengan bab metode penelitian yang berisi tentang teknik pengumpulan data mengenai isi tesis ini sekaligus memberikan rambu-rambu pada bab-bab berikutnya. Bab ini menjelaskan jenis penelitian, desain penelitian, variabel penelitian, definisi operasional, hipotesis, deskripsi lokasi, populasi, sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, pengembangan instrumen, tahapan penelitian, uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian tesis ini.

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat *ex-post facto*, yaitu jenis penelitian yang variabel independennya merupakan peristiwa yang sudah terjadi. Menurut Sugiyono *ex-post facto* merupakan suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dan kemudian merunut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut.¹ Dalam penelitian

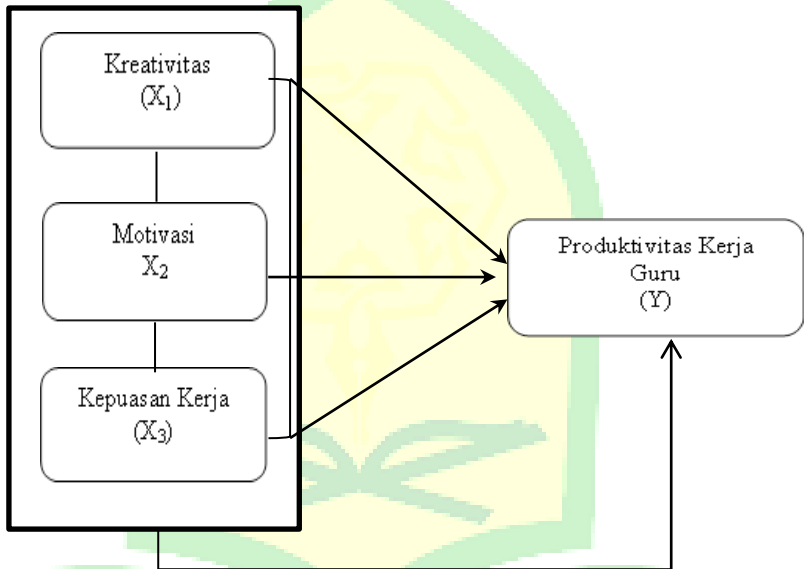
¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 7

ini bertujuan untuk mengetahui faktor faktor yang mempengaruhi produktivitas guru.

B. Desain Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono, metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dalam menganalisis data yang terkumpul peneliti menggunakan analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi berganda. Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui apakah salah satu variabel bebas (*independent*) yang ada dalam penelitian mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel terikat (*dependent*). Sedangkan analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui apakah kedua variabel bebas (*independent*) yang ada dalam penelitian mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel terikat

(dependent). Rancangan penelitian ini, penulis menggunakan hubungan antara satu variabel terikat dengan tiga variabel bebas. Berikut adalah rancangan penelitian:



Gambar 3.1: Rancangan Penelitian

C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel

Dalam penelitian ini ada dua macam variabel yang diteliti yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang

ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan². Dalam penelitian ini, variabel yang merupakan akibat atau tergantung dari variabel yang mendahuluinya disebut variabel terikat. Sedangkan variabel yang mendahului atau yang mempengaruhi variabel tersebut disebut variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas guru sedangkan variabel bebas adalah kreativitas, motivasi dan kepuasan kerja.

2. Definisi Operasional

Sementara definisi operasional merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan memberi arti atau menspesifikkan kegiatan atau membenarkan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut, Adapun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a) Produktivitas Guru

Produktivitas yang diukur dalam penelitian ini adalah sikap unjuk kinerja guru pada lembaga

² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 60.

pendidikan SD Muhammadiyah Terpadu Kecamatan Siman Kabupaten Ponorogo. Indikator yang diukur dalam penelitian ini diantaranya guru merencanakan program pembelajaran, berhati-hati, penilaian terhadap hasil belajar, evaluasi, menyusun program, rela berkorban, pantang menyerah, menggunakan metode dalam pembelajaran, menerapkan hasil penelitian dalam pembelajaran, melaksanakan tugas sesuai kemampuan, melaksanakan tugas sesuai aturan, menyelesaikan program pembelajaran sesuai kalender akademik, mendapatkan hasil yang dicapai, semangat, pengembangan diri, mempunyai orientasi pekerjaan positif, memperhatikan efisiensi waktu dalam melaksanakan tugas, kehadiran guru dalam bekerja, target tugas. Untuk pengukurannya dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang disajikan dalam angket tertutup berupa pernyataan yang diisi oleh guru-guru di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo tahun pelajaran 2021-2022.

b) Kreativitas Guru

Kreativitas kerja guru diartikan sebagai pengukuran yang diperoleh kreativitas kerja guru di

SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo. Kreativitas kerja guru adalah hasil interaksi antara individu dan lingkungannya, kemampuan untuk membuat kombinasi baru, berdasarkan data, informasi, atau unsur-unsur yang sudah ada atau dikenal sebelumnya, yaitu semua pengalaman dan pengetahuan yang telah diperoleh seseorang selama hidupnya baik itu di lingkungan sekolah, keluarga, maupun dari lingkungan masyarakat.³ Indikator yang diukur dalam penelitian ini adalah guru guru mampu memimpin kelas, mengelola kegiatan pembelajaran, membuka dan menutup pembelajaran, membuat sesuatu yang baru, pendekatan kesiswa, menciptakan ide, penguatan dalam pembelajaran, evaluasi, demokratis, melakukan penilaian, motivasi yang tinggi, menghargai kemampuan siswa, memiliki rasa ingin tahu, ulet, memiliki ambisi, *imajinatif*, menyelesaikan masalah dengan cara berbeda, tidak

³Utami Munandar, *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 12

takut salah terhadap jawaban, percaya diri, *divergen*.

Untuk pengukurannya dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang disajikan dalam angket tertutup berupa pernyataan yang diisi oleh guru-guru di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo tahun pelajaran 2021-2022.

c) Motivasi kerja

Motivasi kerja diartikan sebagai pengukuran yang diperoleh dari motivasi kerja guru di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya, para guru akan bekerja dengan sungguh-sungguh apabila memiliki motivasi yang tinggi.⁴ Indikator yang diukur dalam penelitian ini adalah bertanggung jawab, memiliki target, kreativitas dan inovatif, mendapatkan umpan baik, perasaan senang, mempertimbangkan resiko, ingin menjadi yang terbaik, pekerjaan yang menantang, pengakuan dalam mengajar, bebas berkarya,

⁴ Hamzah B Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, 12

memenuhi kebutuhan hidup. mengharapkan pujian, mengharapkan *reward* mampu bekerja dalam kondisi apapun, memahami kondisi peserta didik, disiplin, berinteraksi sosial, mendapatkan pengawasan kepala sekolah, bergairah dan bersungguh-sungguh, mendapatkan sarana pendidikan. Untuk pengukurannya dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang disajikan dalam angket tertutup berupa pernyataan yang diisi oleh guru-guru di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo tahun pelajaran 2021-2022.

d) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai pengukuran yang diperoleh dari kepuasan kerja guru di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, seseorang dengan kepuasan kerja tinggi memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya⁵. Indikator yang diukur dalam

⁵ Malayu Hasibuan S. P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 202

penelitian ini diantaranya guru mendapatkan suasana dan lingkungan kerja, kantor kerja kondusif, sarpras, jabatan, sikap pemimpin yang diharapkan, pengawasan kepala sekolah, pembinaan profesional dari kepala sekolah, pengawasan kinerja dari kepala sekolah, bertanggung jawab, berhubungan baik dengan teman sejawat, promosi jabatan dari kepala sekolah, balas jasa, pelayanan secara sistematis, kewajiban menjalankan kontrak kerja, memberikan pandangan tentang organisasi yang dinaungi, keamanan kerja, jaminan kesehatan, pengaturan jam kerja, profesional, sehat, tunjangan.. Untuk pengukurannya dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang disajikan dalam angket tertutup berupa pernyataan yang diisi oleh guru-guru di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo tahun pelajaran 2021-2022.

D. Deskripsi Lokasi, Populasi, dan Sampel

1. Deskripsi Lokasi

a. Lokasi

Sekolah Dasar yang terletak di jalan Jagadan, Kelurahan Ronowijayan, Kecamatan Siman,

Kabupaten Ponorogo. Sekolah Dasar ini bernama SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo. SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo berdiri sejak tahun 2003. SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo adalah sekolah swasta berbasis agama Islam yang berproses dalam pembentukan karakter siswanya dan berada di bawah naungan Dinas Ponorogo. Kepemimpinan terakhir SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo dipimpin oleh Imam Saiful Bahri, M.Pd. Setelah diresmikan tahun 2003, SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo mengalami beberapa pergantian Kepala Sekolah. Kepala Sekolah yang pernah menjabat SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo antara lain:

- 1 Bapak Rudianto : Periode 2003 sampai 2011
- 2 Bapak Aziz : Periode 2011 sampai 2014
- 3 Bapak Imam Saiful : Periode 2014 sampai 2017
- 4 Bapak Imam Saiful : Periode 2017 sampai 2022

b. Visi dan Misi

1) Visi SDMT

Terwujudnya lulusan yang cerdas berkarakter, yang memiliki dasar kecakapan hidup

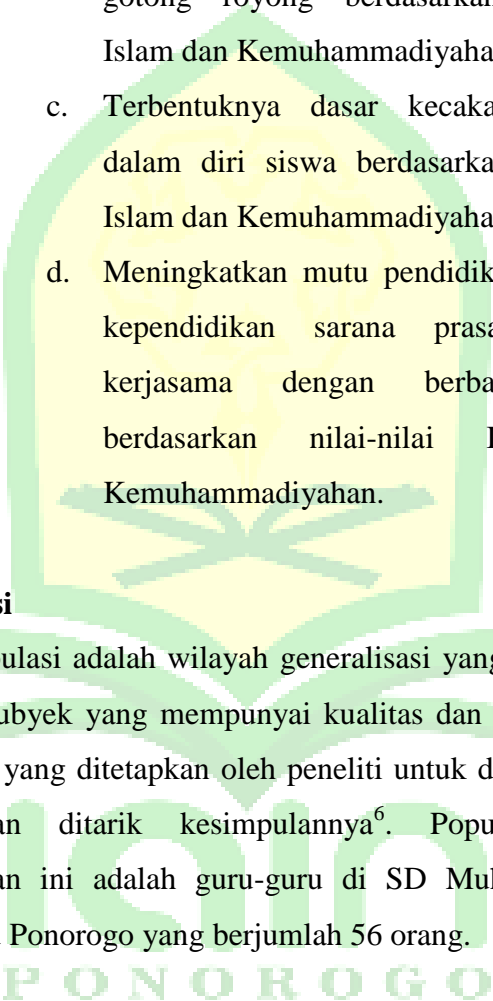
berdasarkan nilai-nilai Islam dan Kemuhammadiyah.

2) Misi SDMT

- a. Melaksanakan PAKEM (Pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan).
- b. Melaksanakan kegiatan pembiasaan karakter berdasarkan nilai-nilai Islam dan Kemuhammadiyah.
- c. Melaksanakan kegiatan pengembangan keterampilan, minat dan berdasarkan nilai-nilai Islam dan Kemuhammadiyah.
- d. Meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan, sarana prasarana, serta kerjasama dengan berbagai pihak berdasarkan nilai-nilai Islam dan Kemuhammadiyah.

3) Tujuan SDMT :

- a. Tumbuhnya kecerdasan spiritual, emosional dan intelektual dalam diri siswa berdasarkan nilai-nilai Islam dan Kemuhammadiyah.

- 
- b. Tumbuhnya karakter siswa yang religius, nasionalis, berintegritas, mandiri, dan gotong royong berdasarkan nilai-nilai Islam dan Kemuhammadiyah.
 - c. Terbentuknya dasar kecakapan hidup dalam diri siswa berdasarkan nilai-nilai Islam dan Kemuhammadiyah.
 - d. Meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan sarana prasarana serta kerjasama dengan berbagai pihak berdasarkan nilai-nilai Islam dan Kemuhammadiyah.

E. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya⁶. Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo yang berjumlah 56 orang.

⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 117.

F. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa saja yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi.⁷

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik *Sampling Jenuh*. *Sampling Jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.⁸ Jadi dalam penelitian ini akan menggunakan sampel sebanyak 56 guru.

G. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah utama dalam penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan angket.

⁷Ibid., 118.

⁸Ibid., 124.

1. Angket

Angket merupakan alat pengumpul data yang diajukan pada responden dalam bentuk tertulis disampaikan secara langsung ke sekolah SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo. Jenis angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup, yaitu angket yang berisi pernyataan yang telah memiliki alternatif jawaban (*option*) yang tinggal pilih oleh responden.

Skala yang digunakan adalah skala *likert*, dengan menggunakan skala *likert*, variabel yang akan diukur dalam penelitian ini dijabarkan menjadi indikator. Indikator-indikator yang dijabarkan dari variabel dijadikan titik tolak untuk membuat item angket berupa pernyataan yang perlu dijawab oleh responden dan yang menjadi responden adalah semua guru di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo berjumlah 56 guru.

Berikut ini pedoman penskoran untuk menilai jawaban angket yang diisi oleh responden:

P O N O R O G O

Tabel 3.1 Skor Jawaban Item Skala *Likert*

Pilihan jawaban	Pernyataan positif	Pernyataan negative
Sangat Sesuai	4	1
Sesuai	3	2
Tidak Sesuai	2	3
Sangat Tidak Sesuai	1	4

H. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini variabel yang diteliti ada empat variabel yaitu variabel Kreativitas Guru, variabel Motivasi Kerja Guru, Kepuasan Kerja Guru dan variabel Produktivitas Guru, jadi jumlah instrumen yang digunakan berjumlah empat instrumen.

1. Kisi- Kisi Instrumen

Adapun penyusunan instrumen penelitian dilakukan berdasarkan indikator-indikator variabel penelitian dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 3.2. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Sub Variabel	Indikator	No Angket
Kreativitas (X ₁)	Kognitif	a. Guru mampu dalam memimpin kelas	1, 2
		b. Guru mampu mengelola kegiatan belajar mengajar	3, 4
		c. Guru mempunyai kemampuan untuk membuka dan menutup	5

Variabel	Sub Variabel	Indikator	No Angket
		d. proses pembelajaran Guru mempunyai kemampuan untuk membuat sesuatu yang baru dalam pembelajaran	6
		e. Guru mempunyai kemampuan untuk melakukan pendekatan sesuai dengan tingkat kemampuan siswa	7, 8
		f. Guru mempunyai kemampuan menciptakan banyak ide ketika mengajar	9
		g. Guru mempunyai kemampuan untuk memberikan penguatan pada proses pembelajaran	10
		h. Guru melakukan evaluasi pembelajaran	11
		i. Guru yang demokratis pada proses pembelajaran	12, 13
		j. Guru melakukan penilaian hasil belajar	14
	Non Kognitif	a. Guru memiliki motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya	15, 16
		b. Guru menghargai kemampuan siswanya	17, 18
		c. Guru memiliki rasa ingin tahu secara intelektual	19, 20
		d. Guru bekerja dengan	21, 22

Variabel	Sub Variabel	Indikator	No Angket
		keuletan	
		e. Guru memiliki ambisi yang sehat	23, 24
		f. Guru memiliki <i>imajinatif</i> yang tinggi	25, 26
		g. Guru terdorong untuk menyelesaikan masalah dengan cara yang berbeda	27, 28 29
		h. Guru memiliki sikap untuk tidak takut salah terhadap jawabanya	30
		i. Guru mempunyai sifat percaya diri	31, 32
		j. Guru mempunyai pemikiran <i>divergen</i>	
Motivasi Kerja (X ₂)	Motivasi internal	a. Guru bertanggung jawab dalam melaksanakan kegiatan pembelajaran	1, 2
		b. Guru melaksanakan tugas dengan target yang jelas	3, 4
		c. Guru menunjukkan kreativitas dan inovatif	5
		d. Guru mendapatkan umpan balik dari peserta didik	6 7, 8
		e. Guru memiliki perasaan yang senang dalam bekerja	9
		f. Guru mempertimbangkan resi-ko dalam bekerja	10
		g. Guru berkeinginan	11, 12

Variabel	Sub Variabel	Indikator	No Angket
		menjadi yang terbaik	
		h. Guru mendapatkan pekerjaan yang menantang	13
		i. Guru mendapatkan pengakuan dalam kemampuan mengajar	14, 15
		j. Guru mendapatkan kebebasan berkarya di lembaga yang dinaungi	
	Motivasi eksternal	a. Guru selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kerjanya	16, 17
		b. Guru senang memperoleh pujian dari apa yang dia kerjakan	18, 19
		c. Guru bekerja dengan harapan ingin memperoleh <i>reward</i>	20
		d. Guru mampu bekerja dalam kondisi apapun	21
		e. Guru memahami kondisi peserta didik	22
		f. Guru menunjukkan kedisiplinan kerja	23, 24
		g. Guru mampu berinteraksi sosial dengan baik	25
		h. Guru mendapatkan pengawasan kepala sekolah	26, 27
		i. Guru menunjukkan kegairahan dan	28

Variabel	Sub Variabel	Indikator	No Angket
		j. kesungguhan mengajar Guru mendapatkan sarana pendidikan	29, 30
Kepuasan Kerja (X_3)	Dimensi Kepuasan kerja dalam pekerjaan	a. Guru mendapatkan suasana dan lingkungan kerja yang sesuai	1, 2
		b. Guru mendapatkan peralatan dan kantor kerja yang kondusif	3
		c. Guru mendapatkan sarpras yang layak	4, 5
		d. Guru berada diposisi yang sesuai	6, 7
		e. Guru mengharapkan sikap pemimpin yang sesuai	8, 9
		f. Guru mendapatkan pembinaan profesional oleh kepala sekolah	10, 11
		g. Guru mendapatkan pengawasan kinerja oleh kepala sekolah	12, 13
		h. Guru bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dijalani	14, 15
		i. Guru berhubungan baik dengan teman sejawatnya	16
		j. Guru mendapatkan promosi jabatan dari kepala sekolah	17, 18
			Dimensi

Variabel	Sub Variabel	Indikator	No Angket
	kepuasan luar pekerjaan	<p>jasa yang layak</p> <p>b. Guru mendapatkan pelayanan penggajian secara sistematis</p> <p>c. Guru menjalankan kewajiban sesuai kontrak kerja</p> <p>d. Guru memberikan pandangan mengenai organisasi yang dinaungi</p> <p>e. Guru mendapatkan keamanan kerja</p> <p>f. Guru mendapatkan jaminan kesehatan</p> <p>g. Guru mendapatkan pengaturan jam kerja</p> <p>h. Guru bekerja dengan profesional</p> <p>i. Guru memperhatikan kondisi fisik saat bekerja</p> <p>j. Guru mendapatkan tunjangan</p>	<p>21, 22</p> <p>23</p> <p>24, 25</p> <p>26, 27</p> <p>28, 29</p> <p>30, 31</p> <p>32, 33</p> <p>34</p> <p>35</p>
Produktivitas Kerja (Y)	Kualitas kerja	<p>a. Guru merencanakan program pengajaran dengan tepat</p> <p>b. Guru berhati-hati dalam menjelaskan materi yang diajar</p> <p>c. Guru melakukan penilaian hasil belajar</p>	<p>1, 2</p> <p>3, 4</p> <p>5, 6</p>

Variabel	Sub Variabel	Indikator	No Angket
		d. Guru melaksanakan analisis hasil evaluasi belajar	7, 8
		e. Guru menyusun program perbaikan dan pengayaan	9, 10
		f. Guru rela berkorban demi kualitas kerja	11, 12
		g. Guru tidak segera menyerah terhadap kegagalan	13, 14
		h. Guru menggunakan berbagai metode dalam pembelajaran	15, 16
		i. Guru menerapkan hasil penelitian dalam pembelajaran	17, 18
	Kuantitas kerja	a. Guru melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan	19, 20
		b. Guru melaksanakan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku	21, 22
		c. Guru menyelesaikan program pembelajaran	23, 24
		d. Guru menyelesaikan program pembelajaran sesuai kalender akademik	25, 26
		e. Guru mendapatkan hasil yang dicapai	27, 28
		e. Guru bersemangat dalam	

Variabel	Sub Variabel	Indikator	No Angket
		kerja	29, 30
		f. Guru melakukan pengembangan diri	31, 32
		g. Guru mempunyai orientasi pekerjaan positif	33
		h. Guru melaksanakan tugas dengan memperhatikan efisiensi waktu	34
		i. Kehadiran guru dalam bekerja dalam 7 jam bekerja	35, 36
		j. Guru mendapatkan target tugas	

2. Pengembangan Instrumen

Penelitian ini menggunakan instrumen yang valid dan reliabel, diharapkan hasil penelitian ini menjadi valid dan reliabel, maka perlu diadakan pengujian instrumen yaitu:

b. Uji Validitas

Validitas berkenaan dengan ketepatan instrumen sehingga benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengujian ini untuk melihat hubungan antara skor butir instrumen dengan skor jumlah seluruh butir instrumen yang

bersangkutan. Menurut Suharsimi Arikunto⁹ “Validitas adalah ukuran yang menunjang tingkat kevalidan dan atau keabsahan suatu instrumen”. Suharsimi Arikunto¹⁰ juga menyatakan “Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan”.

Validitas isi (*content validity*) merujuk pada sejauh mana isi sebuah tes/skala/instrumen dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Biasanya validitas isi ditentukan melalui metode *professional judgement* yaitu pendapat ahli tentang isi materi tes atau skala tersebut. Koefisien validitas isi dan reliabilitas koefisien homogenitas diusulkan oleh Aiken dalam Saifuddin Anwar yang dapat digunakan untuk mengukur peringkat validitas setiap item. Aiken telah merumuskan formula *Aiken's V* untuk menghitung *content validity coefficient* yang didasarkan pada hasil penilaian dari panel ahli sebanyak u orang terhadap suatu

⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011),208

¹⁰ *Ibid.*, 208

item dari segi sejauh mana item tersebut mewakili konstruk yang akan diukur.¹¹

Statistik *Aiken's V* dirumuskan sebagai berikut¹²:

$$V = \sum s / [n (c - 1)]$$

Keterangan:

$$S = r - l_0$$

l_0 = Angka penilain validitas yang terendah

c = Angka penilain validitas yang tertinggi

r = Angka yang diberikan oleh seorang penilai

Apabila $V \geq$ tabel t_{icon} , maka kesimpulanya item kuesioner tersebut valid. apabila $V \leq$ tabel t_{icon} , maka kesimpulanya item kuesioner tersebut tidak valid. Statistik Aiken V digunakan untuk mengukur sejauh mana kelayakan suatu item angket. Data yang digunakan untuk menganalisis didapat dari penilaian blangko telaah instrumen penelitian oleh *expert judgement* (para ahli) yang disebut *SME*

¹¹ Saifuddin Azwar, *Reliabilitas dan Validitas*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2012), 112

¹² Ibid., 113

(*Subject Matter Experts*) dengan memberikan tanda (√) centang pada kolom yang telah disediakan lalu kemudian memberikan nilai 1-4 pada kolom penilaian. Dengan blangko ini, *SME (Subject Matter Experts)* menilai setiap item dengan cara membandingkan kesesuaiannya dengan subdomain materi, subdomain konstruksi, dan subdomain bahasa.

Tabel 3.3 Materi Penilaian Kuesioner Validitas Penelitian

Aspek yang ditelaah	Keterangan
Materi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Batasan Pertanyaan dan Jawaban 2. Materi Yang Diukur Sesuai Dengan Kompetensi 3. Isi Materi Sesuai Dengan Variabel
Konstruksi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Angket menggunakan pernyataan 2. Ada petunjuk mengenai cara pengisian angket 3. Rubrik penskoran
Bahasa	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kalimat angket komunikatif 2. Pernyataan tidak mengandung kata yang

Aspek yang ditelaah	Keterangan
	<p>menyinggung perasaan</p> <p>3. Angket menggunakan Bahasa Indonesia yang baku</p>

Berikut daftar nama-nama expert judgement instrumen penelitian yang memberikan penilaian adalah, sebagai berikut:

Tabel 3.4 Nama *Expert Judgement* Validitas Instrumen Penelitian

No	Nama	Jabatan	Instansi
1	Restu Yulia Hidayatul Umah, M.Pd	Dosen PGMI	IAIN Ponorogo
2	Dr. Hestu Wilujeng M.Pd	Dosen Statistika	IAIN Ponorogo
3	Dr. Tintin Susilawati	Ketua Jurusan PGMI	IAIN Ponorogo
4	Kurnia Hidayati, M.Pd	Dosen Statistika	IAIN Ponorogo
5	Imam Saiful Bahri, M.Pd	Kepala Sekolah	SDMT
6	Yeni Rahmawati, S.Pd	Wakil Kepala Sekolah I	SDMT

No	Nama	Jabatan	Instansi
7	Aziz Iwan Muttaqin, S.Pd	Wakil Kepala Sekolah 2	SDMT

Setelah *expert judgement* mengisi dan memberikan nilai pada blangko penilaian instrumen penelitian, maka setelah dilakukan perhitungan dan menghasilkan indeks V, dimana suatu item dinilai oleh 7 rater dengan 4 pilihan skala. Sehingga suatu item dikatakan valid jika hasil pengujian diperoleh nilai $V \geq 0,76$ dengan taraf kesalahan 5%.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan tabel koefisien validitas isi Aiken V maka dapat diketahui bahwa hasil validitas produktivitas sebagai berikut:

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas

No Item	V	Kesimpulan
1	1	Valid
2	1	Valid

No Item	V	Kesimpulan
21	1	Valid
22	1	Valid

No Item	V	Kesimpulan
3	1	Valid
4	1	Valid
5	1	Valid
6	1	Valid
7	1	Valid
8	1	Valid
9	1	Valid
10	1	Valid
11	1	Valid
12	1	Valid
13	0,71	Tidak Valid
14	0,71	Tidak Valid
15	1	Valid
16	1	Valid
17	1	Valid
18	1	Valid
19	1	Valid
20	1	Valid

No Item	V	Kesimpulan
23	1	Valid
24	1	Valid
25	1	Valid
26	1	Valid
27	1	Valid
28	1	Valid
29	1	Valid
30	1	Valid
31	1	Valid
32	1	Valid
33	1	Valid
34	1	Valid
35	1	Valid
36	0,67	Tidak Valid
37	0,71	Tidak Valid
38	1	Valid
39	1	Valid
40	1	Valid

Berdasarkan dari tabel 3.5 dan lampiran 8 dapat diketahui bahwa nilai indeks V pada variabel produktivitas dari 40 item pernyataan, terdapat 4 item pernyataan yang dinyatakan tidak valid (tidak bisa digunakan menjadi instrumen penelitian) hal dikarenakan nilai indeks $V < 0,76$ yakni nomer item 13, 14, 36, 37. Sedangkan 36 item pernyataan

lainnya dinyatakan valid dan dijadikan sebagai instrumen dalam penelitian ini karena nilai indeks $V > 0,76$ yakni nomer item 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 38, 39, 40.

Hasil uji validitas variabel kreativitas kerja guru sebagai berikut:

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kreativitas

No Item	V	Kesimpulan	No Item	V	Kesimpulan
1	1	Valid	21	1	Valid
2	1	Valid	22	1	Valid
3	1	Valid	23	1	Valid
4	1	Valid	24	1	Valid
5	0,67	Tidak Valid	25	1	Valid
6	1	Valid	26	1	Valid
7	0,62	Tidak Valid	27	1	Valid
8	1	Valid	28	1	Valid
9	1	Valid	29	1	Valid
10	1	Valid	30	1	Valid
11	1	Valid	31	1	Valid
12	0,67	Tidak Valid	32	1	Valid
13	1	Valid	33	1	Valid
14	0,71	Tidak Valid	34	1	Valid
15	1	Valid	35	0,62	Tidak Valid
16	0,71	Tidak Valid	36	1	Valid
17	1	Valid	37	1	Valid
18	1	Valid	38	0,71	Tidak Valid

No Item	V	Kesimpulan
19	1	Valid
20	0,67	Tidak Valid

No Item	V	Kesimpulan
39	1	Valid
40	1	Valid

Berdasarkan tabel 3.6 dan lampiran 8 diketahui bahwa nilai indeks V pada variabel kreativitas kerja guru dari 40 item pernyataan, terdapat 8 item pernyataan yang dinyatakan tidak valid (tidak dapat digunakan sebagai instrumen penelitian dan harus direvisi atau diperbarui), hal ini dikarenakan nilai indeks $V < 0,76$ yakni, nomor item 5,7,12,14,16,20,35,38,. Sedangkan 32 item pernyataan lainnya dinyatakan valid dan dijadikan sebagai instrumen dalam penelitian ini karena nilai indeks $V > 0,76$ yakni nomor item 1, 2, 3, 4, 6, 8, 9, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 36, 37, 39, 40.

Hasil uji validitas variabel motivasi kerja sebagai berikut:

Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

No Item	V	Kesimpulan
1	1	Valid

No Item	V	Kesimpulan
21	1	Valid

No Item	V	Kesimpulan
2	1	Valid
3	1	Valid
4	1	Valid
5	0,62	Tidak Valid
6	1	Valid
7	0,62	Tidak Valid
8	1	Valid
9	1	Valid
10	1	Valid
11	0,62	Tidak Valid
12	1	Valid
13	1	Valid
14	0,71	Tidak Valid
15	1	Valid
16	1	Valid
17	1	Valid
18	0,62	Tidak Valid
19	1	Valid
20	1	Valid

No Item	V	Kesimpulan
22	1	Valid
23	1	Valid
24	1	Valid
25	1	Valid
26	0,71	Tidak Valid
27	1	Tidak Valid
28	0,62	Tidak Valid
29	0,67	Tidak Valid
30	1	Valid
31	1	Valid
32	1	Valid
33	1	Valid
34	0,71	Tidak Valid
35	1	Valid
36	1	Valid
37	0,67	Tidak Valid
38	1	Valid
39	1	Valid
40	1	Valid

Berdasarkan tabel 3.7 dan lampiran 8 diketahui bahwa nilai indeks V variabel motivasi kerja guru dari 40 item pernyataan, terdapat 10 item pernyataan yang dinyatakan tidak valid (tidak dapat digunakan sebagai instrumen penelitian dan harus direvisi atau diperbarui), hal ini dikarenakan nilai indeks $V < 0,76$ yakni, nomor item 5, 7, 11, 14, 18, 26, 28, 29, 34, 37. Sedangkan 30 item

pernyataan lainnya dinyatakan valid dan dijadikan sebagai instrumen dalam penelitian ini karena nilai indeks $V > 0,76$ yakni nomor item 1,2, 3, 4,6, 8, 9, 10, 12, 13, 15, 16, 17, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 27, 30, 31, 32, 33, 35, 36, 38, 39, 40.

Hasil uji validitas variabel kepuasan kerja sebagai berikut:

Tabel 3.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No Item	V	Kesimpulan	No Item	V	Kesimpulan
1	1	Valid	21	1	Valid
2	1	Valid	22	1	Valid
3	0,71	Tidak Valid	23	1	Valid
4	1	Valid	24	1	Valid
5	1	Valid	25	0,67	Tidak Valid
6	1	Valid	26	1	Valid
7	1	Valid	27	1	Valid
8	1	Valid	28	1	Valid
9	1	Valid	29	1	Valid
10	1	Valid	30	1	Valid
11	1	Valid	31	1	Valid
12	1	Valid	32	1	Valid
13	1	Valid	33	1	Valid
14	1	Valid	34	1	Valid
15	1	Valid	35	1	Valid
16	1	Valid	36	1	Valid
17	0,71	Tidak Valid	37	1	Valid

No Item	V	Kesimpulan	No Item	V	Kesimpulan
18	1	Valid	38	0,71	Tidak Valid
19	1	Valid	39	0,67	Tidak Valid
20	1	Valid	40	1	Valid

Berdasarkan tabel 3.8 dan lampiran 8 diketahui bahwa nilai indeks V pada variabel kepuasan kerja guru dari 40 item pernyataan, terdapat 5 item pernyataan yang dinyatakan tidak valid (tidak dapat digunakan sebagai instrumen penelitian dan harus direvisi atau diperbarui), hal ini dikarenakan nilai indeks $V < 0,76$ yakni, nomor item 3, 17, 25, 38, 39 Sedangkan 35 item pernyataan lainnya dinyatakan valid dan dijadikan sebagai instrumen dalam penelitian ini karena nilai indeks $V > 0,76$ yakni nomor item 1,2, 4, 5, 6,7, 8, 9, 10,11, 12, 13,14, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 32, 32, 33,34, 35, 36, 40.

c. Uji Keterbacaan

Uji keterbacaan instrumen dimaksudkan untuk memastikan bahwa responden benar-benar memahami pernyataan dalam angket penelitian

sehingga tidak terjadi kesalahpahaman.¹³ Uji keterbacaan ini dilakukan dengan meminta 5 orang guru perwakilan dari SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo untuk membaca dan memahami pernyataan dalam angket. Kritik dan saran dari penguji keterbacaan akan dicatat yang kemudian instrumen penelitian akan direvisi redaksinya.

Uji keterbacaan telah dilaksanakan pada tanggal 20 September 2021 oleh guru SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo yaitu Bapak Agus Arifudin Amsa, S.Pd., Bapak Ferika Candra Setiyawan, S.Pd., Ibu Rahma Nur Azziah, M.Pd., Ibu Yuli Hartini, S.Psi., Ibu Selvi Kartika Febriani, S.Pd.

d. Uji Reliabilitas Instrumen

¹³Paltiman Lumban Gaol, Muhammad Khumedi, dan Masrukan, "Pengembangan Instrumen Penilaian Karakter Percaya Diri pada Mata Pelajaran Matematika Sekolah Menengah Pertama," *Journal Of Education Research and Evaluation*, Semarang: Universitas Negeri Semarang. Volume 6 Nomor 1 (2017): 66.

Butir pernyataan valid yang berasal dari uji validitas selanjutnya diuji reliabilitasnya. Reliabilitas berkenaan dengan keajegan hasil instrumen, artinya instrumen dapat memberikan hasil yang relatif sama jika diberikan pada subyek yang sama meskipun dilakukan pada waktu dan tempat berbeda. Uji reliabilitas ini untuk menguatkan apakah instrumen layak atau tidak untuk digunakan dalam penelitian. Untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi komputer IBM *SPSS Statistic Version 26*, dan rumus yang digunakan adalah rumus *Alpha Cronbach*, yaitu:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right)$$

Keterangan :

r : koefisien reliabilitas

k : banyaknya butir soal

S_i^2 : jumlah varians butir soal ke-i

S_t^2 : varians total

Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabel, jika instrumen tersebut memberikan hasil

tetap walaupun dilakukan berulang kali dalam waktu berbeda. jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka kuesioner atau angket penelitian dinyatakan reliabel atau konsisten. Sementara jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka kuesioner atau angket penelitian dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.¹⁴

Untuk menentukan tingkat reliabilitas instrumen, peneliti berpedoman pada tabel berikut

Tabel 3.9 Interpretasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Reliabilitas
0,00 - 1, 199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0, 40 – 0, 599	Sedang
0,60 – 0, 799	Tinggi
0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Setelah dilakukan uji reliabilitas pada masing-masing variabel dengan menggunakan bantuan SPSS IBM *SPSS Statistic Version 26* diperoleh data rekapitulasi uji reliabilitas sebagai berikut:

¹⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, 199.

Tabel 3.10 Rekapitulasi Uji Reliabilitas Item Instrumen

Variabel	Nilai Alpha	Angka Kritik	Keterangan
Produktivitas	0,925	0,60	Reliabel
Kreativitas	0,771	0,60	Reliabel
Motivasi	0,781	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,920	0,60	Reliabel

Dari tabel 3.10 dan lampiran 9 bahwa rekapitulasi uji reliabilitas instrumen dapat disimpulkan bahwa, instrumen variabel produktivitas memiliki koefisien reliabilitas sebesar $0,925 > 0,60$ sehingga instrumen dikatakan reliabel atau konsisten dengan tingkat keterandalan sangat tinggi, instrumen variabel kreativitas memiliki koefisien reliabilitas sebesar $0,771 > 0,60$ sehingga instrumen dikatakan reliabel atau konsisten dengan tingkat keterandalan tinggi, instrumen variabel motivasi memiliki koefisien reliabilitas sebesar $0,781 > 0,60$ sehingga instrumen dikatakan reliabel atau konsisten dengan tingkat keterandalan tinggi dan instrumen variabel kepuasan kerja memiliki koefisien reliabilitas sebesar $0,920 > 0,60$ sehingga

instrumen dikatakan reliabel atau konsisten dengan tingkat keterandalan sangat tinggi.

G. Tahapan-Tahapan Penelitian

1. Jadwal Pelaksanaan Pengumpulan Data

Proses pengumpulan data dilaksanakan selama 6 bulan. Dimulai tanggal 2 Maret – 27 September 2021. Adapun tahapan-tahapan yang dilalui adalah pengajuan judul tesis, proses bimbingan proposal tesis, penyusunan proposal tesis, ujian proposal tesis, pembuatan instrumen pengumpulan data, bimbingan instrumen data dengan pembimbing, revisi instrumen data, pengajuan instrumen pengumpulan data kepada *expert judgement*, perbaikan instrumen pengumpulan data, penyerahan instrumen pengumpulan data kepada responden, penarikan instrumen pengumpul data dari responden, analisis statistika hasil penelitian, proses bimbingan tesis, proses penyusunan laporan tesis, pengujian plagiasi ke *proofreader*, revisi penulisan tesis dan pelaksanaan ujian tesis.

2. Tahap Penelitian

Penelitian ini diawali dengan menemukan masalah penelitian. masalah penelitian dirumuskan secara konseptual atau operasional. Masalah penelitian harus dijawab secara teoritik sehingga dasar pembuatan hipotesis penelitian (jawaban sementara) yang akan dibuktikan kebenarannya melalui penelitian. setelah pemilihan masalah dan untuk menjawab kebenaran hipotesis, langkah berikutnya peneliti menentukan metode yang sesuai untuk menjawab masalah penelitian. Lalu peneliti menentukan berapa jumlah populasi dan sampel penelitian. Kemudian merancang alat ukur penelitian dan dilanjutkan dengan pengumpulan data. Setelah terkumpul, peneliti menganalisis data dan mendapatkan temuan dari hasil penelitian. Langkah terakhir adalah menulis laporan hasil penelitian dengan menginterpretasikan dari hasil analisis data.

H. Analisis Data

1. Statistika Deskriptif

Statistika deskriptif digunakan untuk menyajikan dan menganalisis data dengan menggambarkan data melalui teknik statistik seperti tabel, distribusi

frekuensi, dan diagram atau grafik.¹⁵ Pengerjaan dan perhitungan dalam penelitian ini menggunakan bantuan *IBM SPSS Statistic Version 26* dalam menentukan nilai rerata atau *Mean*, yakni nilai rata-rata yang diperoleh dengan menjumlahkan data seluruh individu dalam kelompok itu dan membagi total nilai tersebut dengan banyaknya sampel, *standar deviasi (SD)*, *median*, yaitu suatu bilangan pada distribusi yang menjadi batas tengah suatu distribusi nilai, *modus*, yaitu nilai atau skor yang paling sering muncul dalam suatu distribusi, *Range* atau rata-rata, nilai maksimum (mak.) dan nilai minimum (min.), yang kemudian dapat disajikan dalam bentuk tabel dan diagram.¹⁶

2. Uji Asumsi Klasik

Analisis regresi pada dasarnya memiliki syarat atau asumsi dasar yang digunakan dalam analisis regresi yang disebut dengan asumsi klasik.¹⁷ Dalam penelitian ini dilakukan uji pemenuhan asumsi klasik

¹⁵ Acep Yonny, *Menyusun Penelitian Tindakan Kelas*, (Yogyakarta: Familia, 2010), 177

¹⁶ *Ibid.*, 52.

¹⁷ Edi Irawan, *Pengantar Statistik Penelitian Pendidikan*, (Yogyakarta: Aura Pustaka, 2014), 287.

yaitu, uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

a) Uji Normalitas

Uji normalitas sangat tergantung pada kemampuan data dalam mencermati plotting data. Jika jumlah data cukup banyak dan penyebarannya tidak 100% normal (normal sempurna), maka kesimpulan yang ditarik berkemungkinan salah. Untuk menghindari kesalahan tersebut lebih baik kita pakai beberapa rumus yang telah diuji keterandalannya yaitu *Kolmogorov Smirnov*, *Liliefors* dan *Chi Square*.¹⁸

Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan rumus *Kolmogorov Smirnov* dengan menggunakan bantuan *IBM SPSS Statistic Version 26*. Apabila jumlah perhitungan ≥ 0.05 maka dinyatakan distribusi normal, sebaliknya jika jumlah perhitungan $\leq 0,05$ maka dinyatakan berdistribusi tidak normal.¹⁹

¹⁸ Retno Widyaningrum, *Statistika*, (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2015), 204.

¹⁹ *Ibid.*, 204-208.

b) Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mencari antara dua variabel yang mempunyai hubungan linier atau tidak. Jika tidak linier maka, analisis regresi tidak dapat dilanjutkan. Uji linieritas penelitian ini diuji dengan menggunakan IBM *SPSS Statistic Version 26*. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear apabila nilai signifikan pada *deviation from linearity* $> 0,05$.²⁰

c) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah tiap-tiap variabel bebas saling berhubungan secara linier. Jika seluruh variabel bebas berkorelasi kuat berarti terjadi multikolinieritas.²¹ Untuk mengetahui terjadi multikolinieritas di antara variabel bebas (*independent*) dalam suatu model regresi dapat dilakukan dengan berbagai rumus, yakni uji Klein,

²⁰ Sutrisno Hadi, *Analisis Regresi* (Yogyakarta: Andi Offset, 2004), 14.

²¹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang, t.t.), 92.

VIF (*Variance Inflation Factor*), dan CI (*Condition index*).²²

Pengujian multikolinieritas pada penelitian ini menggunakan *variance inflation factor* (VIF). Interpretasi hasil uji multikolinieritas menyebutkan bahwa apabila VIF kurang dari 10, maka tidak terdapat masalah multikolinieritas. Sedangkan apabila VIF lebih dari 10, maka terdapat masalah multikolinieritas.

d) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dalam satu penelitian ke penelitian lainnya. Uji heteroskedastisitas ini dihitung dengan menggunakan bantuan *IBM SPSS Statistic Version 26*. Apabila nilai signifikansi dua sisi koefisien korelasi $\geq 0,05$ maka H_0 diterima sehingga tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sebaliknya apabila nilai signifikansi dua sisi korelasi $< 0,05$

²² Yuni Prihadi Utomo, *Eksplorasi Data dan Analisis Regresi dengan SPSS* (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Press, 2007), 161.

maka H_0 ditolak artinya terjadi masalah heteroskedastisitas.²³

e) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan variabel itu sendiri, dan salah satu asumsi dari model regresi linier klasik. Uji ini digunakan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara eror pada pengukuran satu dengan yang lainnya. Persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi, dan jika terdapat autokorelasi maka data tidak baik digunakan dalam memprediksi. Uji autokorelasi dihitung menggunakan *IBM SPSS Statistic Version 26*, dengan ketentuan tidak terjadi autokorelasi jika nilai DW: $d_1 < DW < 4-d_u$.²⁴

²³ Ibid., 171-176

²⁴ Ari Setiawan, Dedek Andrian, dan Sikto Widi Asta, *Aplikasi Metodologi dan Statistik Penelitian*, (Yogyakarta: Nuha Medika, 2019), 119.

3. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Adapun teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab pengajuan hipotesis atau rumusan masalah pertama dan kedua adalah teknik analisis linier sederhana. Analisis linier sederhana ini berguna untuk mendapatkan hubungan fungsional antar dua variabel, yaitu variabel yang mempengaruhi disebut variabel prediktor.²⁵

Secara umum, rumus persamaan regresi linier sederhana adalah $Y = a + Bx$. Dalam penelitian ini, pengujian analisis regresi linier sederhana diolah menggunakan bantuan software *IBM SPSS Statistic Version 26*. Untuk menentukan apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak maka nilai signifikan pada tabel ANOVA dibandingkan dengan nilai sig. probabilitas 0,05 atau dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel dengan ketentuan, jika nilai sig < 0,05 maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan Y.

²⁵ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2002),

Sebaliknya jika nilai $\text{sig} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan Y.²⁶

b. Uji Regresi Linier Berganda

Untuk menjawab rumusan masalah nomor 4 menggunakan rumus regresi linier ganda. Teknik regresi linier ganda digunakan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel terikat/dependen dengan 4 variabel bebas/independen.

Dalam penelitian ini, pengujian analisis regresi linier sederhana diolah menggunakan bantuan software *IBM SPSS Statistic Version 26*. Untuk menentukan apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak maka nilai sig. pada tabel ANOVA dibandingkan dengan nilai sig. probabilitas 0,05 atau dengan cara membandingkan nilai f hitung dengan f tabel dengan ketentuan, jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel X_1, X_2, X_3 dengan Y. Sebaliknya jika nilai

²⁶ Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah, *Metode Penelitian Kuantitatif:Teori dan Aplikasi* (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2011), 223.

sig > 0,05 maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel variabel X_1 , X_2 , X_3 dengan Y .²⁷



²⁷ Ibid., 278

BAB IV

HASIL PENELITIAN

Penulisan tesis memasuki bab keempat dengan isi hasil penelitian yang sudah diperoleh. Bab ini menjelaskan dari berbagai bab per bab diantaranya deskripsi data umum mengenai lokasi penelitian, deskripsi data pada setiap variabel, uji asumsi klasik sebelum melakukan uji hipotesis, uji hipotesis dengan regresi linier sederhana, regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian tesis ini.

A. Deskripsi Data Umum

1. Profil Sekolah

Pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo. Tepatnya di Jalan Jagadan No. 14 Kelurahan Ronowijayan Kecamatan Siman Kabupaten Ponorogo Provinsi Jawa Timur Kode Pos 63471. Meskipun sekolah ini berstatus swasta, namun sekolah ini terakreditasi A. SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo adalah lembaga pendidikan Muhammadiyah di bawah naungan Dinas Pendidikan.

Lingkungan belajar dan bekerja di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo yang kondusif serta komunikatif, membuat pendidik, peserta didik dan tenaga kependidikan bersama-sama mewujudkan tujuan. Selain itu, untuk mewujudkan pembelajaran yang inovatif, kreatif dan menyenangkan, kepala sekolah memberikan kesempatan kepada para pendidik untuk menempuh kuliah S2, menempuh kuliah PGSD, mengadakan workshop serta mengadakan *upgrading* di setiap awal tahun pelajaran. Selain pembinaan dan pengembangan kompetensi yang sangat ditekankan kepada para pendidiknya, di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo juga rutin mengadakan rapat 2 minggu sekali untuk membahas dan mengevaluasi perkembangan program kerja yang telah dilakukan.

Sarana prasarana untuk menunjang pembelajaran yang disediakan cukup memadai dan terawat dengan baik, diantaranya kepala sekolah, ruang TU, perpustakaan, aula, laboratorium komputer, unit kesehatan, laboratorium musik, komputer di ruang kelas guru di setiap angkatan, 30 ruang kelas, kamar

mandi, yang mana didukung dengan jaringan internet yang lancar.

2. Visi dan Misi Sekolah

a. Visi

Terwujudnya lulusan yang cerdas berkarakter, yang memiliki dasar kecakapan hidup berdasarkan nilai-nilai Islam dan Kemuhammadiyah.

b. Misi

- 1) Melaksanakan PAKEM (Pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan).
- 2) Melaksanakan kegiatan pembiasaan karakter berdasarkan nilai-nilai Islam dan Kemuhammadiyah.
- 3) Melaksanakan kegiatan pengembangan keterampilan, minat dan berdasarkan nilai-nilai Islam dan Kemuhammadiyah.
- 4) Meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan, sarana prasarana, serta kerjasama dengan berbagai pihak berdasarkan nilai-nilai Islam dan Kemuhammadiyah.

P O N O R O G O

c. Tujuan SDMT

- 1) Tumbuhnya kecerdasan spiritual, emosional dan intelektual dalam diri siswa berdasarkan nilai-nilai Islam dan Kemuhammadiyah.
- 2) Tumbuhnya karakter siswa yang religius, nasionalis, berintegritas, mandiri, dan gotong royong berdasarkan nilai-nilai Islam dan Kemuhammadiyah.
- 3) Terbentuknya dasar kecakapan hidup dalam diri siswa berdasarkan nilai-nilai Islam dan Kemuhammadiyah.
- 4) Meningkatkan mutu pendidik dan tenaga kependidikan sarana prasarana serta kerjasama dengan berbagai pihak berdasarkan nilai-nilai Islam dan Kemuhammadiyah.

B. Deskripsi Data Khusus

Berkaitan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan, deskripsi data pada masing-masing variabel yakni kreativitas (X_1), motivasi (X_2), kepuasan kerja (X_3) dan produktivitas guru (Y) akan diolah berupa nilai *mean*, *median*, *mode* dan standar deviasinya yang kemudian digunakan untuk mendeskripsikan variabel X_1 ,

X_2 , X_3 terhadap Y dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistic Version 26*.

1. Statistika Deskriptif Kreativitas

Data mengenai kreativitas diperoleh dari skor angket yang terdiri dari 32 pernyataan, yang mana telah diisi oleh subyek penelitian dan setiap butir pernyataan memiliki nilai skor maksimal 4 dan minimal 1.

Tabel 4.1 *Statistic Kreativitas*

N	Valid	56
	Missing	0
Mean		109,79
Median		109,50
Mode		114
Sum		6148

Berdasarkan tabel 4.1 dan lampiran 14 *statistic*, dapat diketahui bahwa variabel kreativitas (X_1) memiliki nilai *median* 109,50, nilai mode sebesar 114, nilai standar deviasi sebesar 5,978 dan nilai *Mean* 109,79.

Untuk menentukan kategori kreativitas guru itu termasuk tinggi, sedang atau rendah, maka dibuat pengelompokan data dengan rumus dan ketentuan: ¹

- a. Skor lebih dari $Mx_1 + 1.SDx_1$ termasuk kategori kreativitas tinggi
- b. Skor antara dari $Mx_1 + 1.SDx_1$ dan $Mx_1 - 1.SDx_1$ termasuk kategori kreativitas sedang
- c. Skor kurang dari $Mx_1 - 1.SDx_1$ termasuk kategori kreativitas rendah.

Diperoleh pengkategorian, jika skor di atas 116 maka motivasi tinggi, jika skor di bawah 104 maka kreativitas rendah dan jika skor di antara 103 - 115

Tabel 4.2 Kategori Kreativitas di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo

No	Nilai	Frekuensi	Kategori
1	> 115	11	Kreativitas Tinggi
2	103 – 115	38	Kreativitas Sedang
3	< 103	7	Kreativitas Rendah

Dari hasil perhitungan pengkategorian tabel 4.2 dan perhitungan dilampiran 14 dapat diketahui bahwa 11 guru mempersepsikan kreativitasnya tinggi, 38

¹ Ari Setiawan, Dedek Andrian, dan Sikto Widi Asta, *Aplikasi Metodologi dan Statistik Penelitian*, (Yogyakarta: Nuha Medika, 2019), 98

guru mempersepsikan kreativitasnya sedang dan 7 guru mempersepsikan kreativitasnya rendah. Sehingga ditarik kesimpulan bahwa guru-guru di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo dominan mempersepsikan dirinya memiliki kreativitas sedang.

2. Statistika Deskriptif Motivasi

Data mengenai motivasi diperoleh dari skor angket yang terdiri dari 30 pernyataan yang telah diisi oleh subyek penelitian yang mana setiap butir pernyataan memiliki nilai skor maksimal 4 dan minimal 1.

Tabel 4.3 Statistic Motivasi

N	Valid	56
	Missing	0
Mean		104,05
Median		104,00
Mode		107
Sum		5827

Dari tabel 4.3 dan lampiran 15 *statistic*, dapat diketahui bahwa variabel motivasi (X_2) memiliki nilai median 104,00, nilai mode 107, nilai standar deviasi 5,744 dan nilai *mean* sebesar 104,05.

Untuk menentukan kategori motivasi guru itu termasuk tinggi, sedang atau rendah, maka dibuat pengelompokan data dengan rumus dan ketentuan:²

- a. Skor lebih dari $Mx_2 + 1.SDx_2$ termasuk kategori motivasi tinggi
- b. Skor antara dari $Mx_2 + 1.SDx_2$ dan $Mx_2 - 1.SDx_2$ termasuk kategori motivasi sedang
- c. Skor kurang dari $Mx_2 - 1.SDx_2$ termasuk kategori motivasi rendah.

Diperoleh pengkategorian, jika skor di atas 110 maka motivasi tinggi, jika skor di bawah 98 maka motivasi rendah dan jika skor di antara 97 – 109

Tabel 4.4 Kategori Motivasi di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo

No	Nilai	Frekuensi	Kategori
1	> 109	10	Motivasi Tinggi
2	97 – 109	41	Motivasi Sedang
3	< 97	5	Motivasi Rendah

Dari hasil perhitungan pengkategorian tabel 4.4 dan perhitungan pada lampiran 15 dapat diketahui bahwa 10 guru mempersepsikan motivasinya tinggi, 41 guru mempersepsikan motivasinya sedang dan 5

² Ibid.,

guru mempersepsikan motivasinya rendah. Sehingga ditarik kesimpulan bahwa guru-guru di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo dominan mempersepsikan dirinya memiliki motivasi sedang.

3. Statistika Deskriptif Kepuasan Kerja

Data mengenai kepuasan kerja diperoleh dari skor angket yang terdiri dari 35 pernyataan yang telah diisi oleh subyek penelitian yang mana setiap butir pernyataan memiliki nilai skor maksimal 4 dan minimal 1.

Tabel 4.5 *Statistic* Kepuasan Kerja

N	Valid	56
	Missing	0
Mean		117,77
Median		118,00
Mode		106
Sum		6595

Dari tabel 4.5 dan lampiran 16 *statistic*, dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja (X_3) memiliki nilai median 118,00, nilai mode 106, nilai standar deviasi 9,641 dan nilai *mean* sebesar 117,77.

Untuk menentukan kategori kepuasan kerja guru itu termasuk tinggi, sedang atau rendah, maka dibuat pengelompokan data dengan rumus dan ketentuan:³

- a. Skor lebih dari $Mx_3 + 1.SDx_3$ termasuk kategori kepuasan kerja tinggi
- b. Skor antara dari $Mx_3 + 1.SDx_3$ dan $Mx_3 - 1.SDx_3$ termasuk kategori kepuasan kerja sedang
- c. Skor kurang dari $Mx_3 - 1.SDx_3$ termasuk kategori kepuasan kerja rendah.

Diperoleh pengkategorian, jika skor di atas 127 maka kepuasan kerja tinggi, jika skor di bawah 108 maka kepuasan kerja rendah dan jika skor di antara 107 – 126 maka kepuasan kerja sedang.

Tabel 4.6 Kategori Kepuasan Kerja di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo

No	Nilai	Frekuensi	Kategori
1	> 126	11	Kepuasan Kerja Tinggi
2	107 – 126	35	Kepuasan Kerja Sedang
3	< 107	10	Kepuasan Kerja Rendah

Dari hasil perhitungan pengkategorian tabel 4.6 dan perhitungan pada lampiran 16 dapat diketahui bahwa 11 guru mempersiapkan kepuasan kerjanya

³ Ibid.,

tinggi, 35 guru mempersepsikan kepuasan kerjanya sedang dan 10 guru mempersepsikan kepuasan kerjanya rendah. Sehingga ditarik kesimpulan bahwa guru-guru di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo dominan mempersepsikan dirinya memiliki kepuasan kerja sedang.

4. Statistika Deskriptif Produktivitas

Data mengenai produktivitas diperoleh dari skor angket yang terdiri dari 36 pernyataan yang telah diisi oleh subyek penelitian yang mana setiap butir pernyataan memiliki nilai skor maksimal 4 dan minimal 1.

Tabel 4.7 *Statistic* Produktivitas

N	Valid	56
	Missing	0
Mean		122,09
Median		122,50
Mode		131
Sum		6837

Dari tabel 4.7 dan lampiran 17 *statistic*, dapat diketahui bahwa variabel produktivitas (Y) memiliki nilai median 122,50, nilai mode 131, nilai standar deviasi 9,973 dan nilai *mean* sebesar 122,09.

Untuk menentukan kategori produktivitas guru itu termasuk tinggi, sedang atau rendah, maka dibuat pengelompokan data dengan rumus dan ketentuan: ⁴

- a. Skor lebih dari $M_y + 1.SD_y$ termasuk kategori produktivitas tinggi
- b. Skor antara dari $M_y + 1.SD_y$ dan $M_y - 1.SD_y$ termasuk kategori produktivitas sedang
- c. Skor kurang dari $M_y - 1.SD_y$ termasuk kategori produktivitas rendah.

Diperoleh pengkategorian, jika skor di atas 132 maka produktivitas tinggi, jika skor di bawah 112 maka produktivitas rendah dan jika skor di antara 111 – 131 maka produktivitas sedang

Tabel 4.8 Kategori Produktivitas di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo

No	Nilai	Frekuensi	Kategori
1	> 131	11	Produktivitas Tinggi
2	111 – 131	33	Produktivitas Sedang
3	< 111	12	Produktivitas Rendah

Dari hasil perhitungan pengkategorian tabel 4.8 dan perhitungan pada lampiran 17 dapat diketahui bahwa 11 guru mempersepsikan produktivitasnya

⁴ *Ibid.*,

tinggi, 33 guru mempersepsikan produktivitasnya sedang dan 12 guru mempersepsikan produktivitasnya rendah. Sehingga ditarik kesimpulan bahwa guru-guru di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo dominan mempersepsikan dirinya memiliki produktivitas sedang.

C. Uji Asumsi Klasik

Sebelum data dianalisis, maka data perlu diuji terlebih dahulu sebagai syarat pemenuhan dalam pengujian regresi. Syarat uji asumsi klasik untuk regresi meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi.

1. Uji Asumsi Klasik untuk Regresi Sederhana dan Regresi Berganda

a. Uji Normalitas

Dalam penelitian ini uji normalitas menggunakan rumus *Kolmogorov Smirnov* dengan menggunakan bantuan software IBM *SPSS Statistic Version 26*. Apabila jumlah perhitungan ≥ 0.05 maka dinyatakan distribusi normal, sebaliknya jika jumlah perhitungan $\leq 0,05$ maka dinyatakan berdistribusi tidak normal.

Tabel 4.9 Uji Normalitas Kreativitas, Motivasi dan Kepuasan kerja terhadap Produktivitas Guru

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	7,41527736
Most Extreme Differences	Absolute	,102
	Positive	,102
	Negative	-,088
Test Statistic		,102
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Dari hasil pengujian statistik *one sample kolmogorov-smirnov test* seperti tabel 4.9 diatas dan lampiran 18, menunjukkan bahwa bagian signifikan memiliki nilai sebesar *P value* (sig.) 0,200, yang artinya nilai tersebut $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal dan memenuhi syarat uji normalitas.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *IBM SPSS Statistic Version 26*. Pengambilan keputusan melihat kriteria apabila P-

$value > \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima sehingga dinyatakan linier, dan sebaliknya jika $P-value < \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak sehingga dinyatakan tidak linier.

Tabel 4.10 Hasil Uji Linieritas Kreativitas terhadap Produktivitas Guru

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITAS (Y) * KREATIVITAS(X)	Between Groups	(Combined)	2735,754	20	136,788	1,751	,072
		Linearity	1771,737	1	1771,737	22,675	,000
		Deviation from Linearity	964,017	19	50,738	,649	,840
	Within Groups		2734,800	35	78,137		
	Total		5470,554	55			

Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas Motivasi terhadap Produktivitas Guru

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITAS (Y) * MOTIVASI (X)	Between Groups	(Combined)	2572,795	19	135,410	1,682	,088
		Linearity	945,207	1	945,207	11,743	,002
		Deviation	1627,589	18	90,422	1,123	,371

		from Linearity					
	Within Groups		2897,758	36	80,493		
	Total		5470,554	55			

Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Guru

ANOVA Table							
			Sum of Square s	Df	Mean Square	F	Sig.
PRODUKTIVITA GURU	Between Group s	(Combined)	3576,637	28	127,737	1,821	,062
		Linearity	1318,481	1	1318,481	18,796	,000
		Deviation from Linearity	2258,156	27	83,635	1,192	,325
	Within Groups		1893,917	27	70,145		
	Total		5470,554	55			

Berdasarkan tabel 4.10, tabel 4.11, tabel 4.12 dan lampiran 19, perhitungan ANOVA diketahui bahwa $Pvalue X_1$ terhadap $Y = 0,840 > 0,05$, $Pvalue X_2$ terhadap $Y = 0,371 > 0,05$ dan $Pvalue X_3$ terhadap $Y = 0,325 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara kreativitas, motivasi dan kepuasan kerja terhadap produktivitas.

c. Uji Multikolinieritas

Dalam penelitian ini, uji multikolinieritas diuji dengan IBM SPSS Statistic Version 26. Hasil dapat

dilihat pada tabel *Coefficients* pada bagian X_1 , X_2 dan X_3 Tolerance dan Vif. Yang mana jika nilai tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 maka tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi. Dan sebaliknya, jika nilai nilai tolerance $< 0,10$ dan VIF > 10 maka ada multikolinieritas anatar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-22,784	23,504		-,969	,337		
	KREATIVITAS (X1)	,660	,192	,396	3,429	,001	,799	1,252
	MOTIVASI(X2)	,388	,191	,223	2,031	,047	,879	1,137
	KEPUASAN KERJA(X3)	,272	,119	,263	2,280	,027	,799	1,252

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS(Y)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dan lampiran 13 diketahui bahwa variabel kreativitas dengan nilai *Tolerance* $0.799 > 0.10$, dan nilai VIF $1,252 < 10$, variabel motivasi dengan nilai *Tolerance* $0.879 > 0.10$, dan nilai VIF $1,137 < 10$ dan variabel kepuasan kerja dengan nilai *Tolerance* $0.799 > 0.10$, dan nilai VIF $1,252 < 10$, maka dapat

disimpulkan bahwa semua variabel independet yaitu gaya kreativitas, motivasi dan kepuasan kerja tidak terdapat gejala multikolinieritas.

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini diuji dengan bantuan IBM SPSS Statistic Version 26. Dalam menguji heteroskedastisitas ini menggunakan uji koefisien korelasi yang mana jika nilai korelasi < 0.05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas, dan sebaliknya jika nilai korelasi $> 0,05$ maka tidak mengandung heteroskedastisitas.

Tabel 4.14 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	13,688	15,381		,890	,378
	Kreativitas (X ₁)	,073	,126	,089	,579	,565
	Motivasi	-,111	,125	-,130	-,889	,378

(X ₂)					
Kepuasan Kerja (X ₃)	-,039	,078	-,077	-,505	,616

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan hasil *output* uji heteroskedasitas tabel 4.14 dan lampiran 21 , diketahui bahwa nilai *Pvalue* (sig.) variabel kreativitas $0,565 > 0,05$, variabel motivasi $0,378 > 0,05$ dan variabel kepuasan kerja $0,616 > 0,05$. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel yang diuji tidak mengandung heteroskedastisitas sehingga bila data diperbesar tidak akan menyebabkan residual (kesalahan) semakin besar.

e. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan variabel itu sendiri, dan salah satu asumsi dari model regresi linier klasik. Uji ini digunakan untuk melihat apakah terdapat korelasi antara eror pada pengukuran satu dengan yang lainnya. Persamaan regresi yang baik adalah yang tidak memiliki masalah autokorelasi, dan jika terdapat autokorelasi maka data tidak baik digunakan dalam memprediksi. Dalam penelitian ini, uji autokorelasi

menggunakan uji *Durbin watson* yang diolah dengan bantuan IBM *SPSS Statistic Version 26*. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin Watson
1	,669 ^a	,447	,415	7,626	1,831

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi, Kreativitas

b. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan hasil *output* tabel 4.15 dan lampiran 22, didapatkan nilai uji *Durbin watson* 1,831. Kemudian nilai tersebut dibandingkan dengan d_l dan d_u yang mana dapat dilihat pada tabel *Durbin watson* dengan taraf sig. 5%. Maka ditemukan nilai $d_l = 1,4581$, dan nilai $d_u = 1,6830$, dengan $K=3$ dan $n=56$. Dengan demikian nilai *Durbin watson* berada diantara d_l dan $4-d_u$, yakni $1,4581 < 1,831 < 2,3169$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi dan asumsi terpenuhi.

D. Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah dugaan sementara atas rumusan masalah, dan memerlukan pengujian tentang kebenaran empirik dari suatu hipotesis itu sendiri. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis 1, 2 dan 3 menggunakan analisis regresi linier sederhana. Adapun hasil dari pengujiannya sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis I

Pengujian hipotesis 1 digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel X_1 yaitu kreativitas terhadap variabel Y yaitu Produktivitas guru SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo. Pengujian hipotesis 1 menggunakan analisis regresi linier sederhana. Data diolah dengan program IBM *SPSS Statistic Version 26*. Berikut ini tabel hasil analisis regresi sederhana antara X_1 terhadap Y di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo:

Tabel 4.16 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X_1 terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,854	20,525		,870	,388
	KREATIVITAS(X1)	,949	,187	,569	5,086	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS(Y)

Dari hasil *output* tabel 4.16 dan lampiran 23 *coefficients*, diketahui nilai *Pvalue* (*sig*) sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $5,086 > 2,007$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya ada pengaruh yang signifikan dari kreativitas (X_1) terhadap produktivitas (Y)

Tabel 4.17 Model Summary^b

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,569 ^a	,324	,311	8,276

a. Predictors: (Constant), KREATIVITAS(X1)

Hasil *output* tabel 4.17 dan lampiran 23 *model summary* diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,324. Nilai ini mengandung arti bahwa kontribusi atau sumbangsih pengaruh kreativitas terhadap produktivitas sebesar 32,4% dan 67,6% Ikreativitas dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kreativitas berpengaruh secara signifikan sebesar 32,4% terhadap produktivitas guru di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo.

2. Pengujian Hipotesis 2

Pengujian hipotesis 2 digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi (X_2) terhadap variabel produktivitas guru (Y) di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo, menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan program IBM SPSS Statistic Version 26. Berikut ini hasil analisis regresi sederhana antara X_2 terhadap Y di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo.

Tabel 4.18 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X_2 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46,996	22,393		2,099	,041
	MOTIVASI(X ₂)	,722	,215	,416	3,358	,001

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS(Y)

Dari hasil *output* tabel 4.18 dan lampiran 24 *coefficients*, diketahui nilai *Pvalue* (sig) sebesar 0,001 < 005 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni 3,358 > 2,007 sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya ada pengaruh yang signifikan dari motivasi (X_2) terhadap produktivitas (Y).

Tabel 4.19 Model Summary^b

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,416 ^a	,173	,157	9,154
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI(X2)				

Hasil output tabel 4.19 dan lampiran 24 *model summary* diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,173. Nilai ini mengandung arti bahwa kontribusi atau sumbangsih pengaruh motivasi terhadap produktivitas sebesar 17,3% dan 82,7% motivasi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan sebesar 17,3% terhadap produktivitas guru di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo.

3. Pengujian Hipotesis 3

Pengujian hipotesis 3 digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepuasan kerja (X_3) terhadap variabel produktivitas guru (Y) di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo, menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan program IBM *SPSS Statistic Version 26*. Berikut ini hasil analisis regresi sederhana

antara X_3 terhadap Y di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo:

Tabel 4.20 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana X_3 Terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	62,280	14,491		4,298	,000
	KEPUASAN KERJA(X3)	,508	,123	,491	4,141	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS(Y)

Dari hasil *output* tabel 4.20 dan lampiran 25 *coefficients*, diketahui nilai *Pvalue* (*sig*) sebesar 0,000 < 005 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $4,141 > 2,007$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja (X_2) terhadap produktivitas (Y).

Tabel 4.21 Model Summary^b

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,491 ^a	,241	,227	8,769

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN_KERJA(X3)

Hasil output tabel 4.21 dan lampiran 25 *model summary* diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,241. Nilai ini mengandung arti bahwa kontribusi atau sumbangsih pengaruh motivasi terhadap produktivitas sebesar 24,1% dan 75,9% kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan sebesar 24,1% terhadap produktivitas guru di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo.

4. Pengujian Hipotesis 4

Pengujian hipotesis 4 digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel X_1 kreativitas, X_2 motivasi, X_3 kepuasan kerja terhadap variabel Y produktivitas guru di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo. Pengujian hipotesis 4 menggunakan analisis regresi linier berganda dengan mengolah data pada program *IBM SPSS Statistic Version 26*. Berdasarkan hasil pengolahan data maka dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4.22 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2446,305	3	815,435	14,021	,000 ^b
	Residual	3024,249	52	58,159		
	Total	5470,554	55			

a. Dependent Variable: Produktivitas (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Motivasi , Kreativitas

Sesuai tabel ANOVA 4.22 dan lampiran 26 diketahui bahwa nilai *Pvalue* (sig) $0,000 < 0,05$ dan $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $14,021 > 2,783$. Sehingga disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya kreativitas (X_1), motivasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas guru (Y) di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo.

Tabel 4.23 Model Summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,669 ^a	,447	,415	7,626

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN_KERJA(X_3), MOTIVASI(X_2), KREATIVITAS(X_1)

Sumber: Lampiran 26

Hasil perhitungan IBM *SPSS Statistic Version 26.* untuk Koefisien Determinasi (R Square) sebagaimana tabel di atas diketahui bahwa Koefisien Determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0.447. Hal ini berarti bahwa Kreativitas (X1), Motivasi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap Produktivitas (Y) sebesar 44,7%. Sedangkan sisanya ($100\% - 44,7\% = 55,3\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil analisis, maka dapat disimpulkan bahwa kreativitas, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan sebesar 44,7% terhadap produktivitas guru di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo.



BAB V

INTERPRETASI DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas tentang interpretasi penelitian dari hasil pengujian dan perhitungan statistik yang telah dipaparkan pada bab sebelumnya. Adapun pembahasannya sebagai berikut:

A. Pengaruh Kreativitas terhadap Produktivitas Guru di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis I diketahui bahwa kreativitas (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas (Y) guru di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo. Dimana nilai P value (sig) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $5,086 > 2,007$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 berpengaruh signifikan terhadap Y . Adapun nilai *coefficient* determinasi (R Square) sebesar 0,324, yang menunjukkan bahwa sumbangsih atau kontribusi kreativitas terhadap produktivitas sebesar 32,4% sementara sisanya 67,6% dipengaruhi oleh kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan kreativitas yang diterapkan oleh guru mempunyai

pengaruh positif dimana $Y = 17,854 + 0,949$ terhadap produktivitas guru.

Menurut Sedarmayanti bahwa individu yang kreatif memiliki kemampuan untuk menggunakan pikiran dan perasaan dalam memecahkan persoalan, sebagaimana bahwa individu produktif adalah orang yang memiliki kasih sayang, kecakapan untuk menggunakan kemampuannya dan dapat merealisasikan potensi yang ada pada dirinya. Hal ini berkaitan dengan individu yang kreatif yakni memiliki kemampuan untuk menggunakan fikirannya perasaannya dalam memecahkan persoalan, sebagaimana diungkapkan oleh Fromm dalam sedarmayanti bahwa individu produktif adalah orang yang memiliki kasih sayang, kecakapan untuk menggunakan kemampuannya dan dapat merealisasikan potensi yang ada pada dirinya.¹ Guru tidak hanya dituntut untuk dapat bekerja dengan teratur dan konsisten dalam sebuah lembaga, tetapi juga perlu mengembangkan kreativitas dalam menghadapi pekerjaannya.

Sebagaimana diungkapkan oleh Utami Munandar bahwa kreativitas hasil interaksi antara individu dan lingkungannya, kemampuan untuk membuat kombinasi

¹ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, 81

baru, berdasarkan data, informasi, atau unsur-unsur yang sudah ada atau dikenal sebelumnya, yaitu semua pengalaman dan pengetahuan yang telah diperoleh seseorang selama hidupnya baik itu di lingkungan sekolah, keluarga, maupun dari lingkungan masyarakat.² Jadi kreativitas merupakan salah satu potensi manusiawi yang ada pada diri individu dengan derajat yang bervariasi satu sama lainnya. Banyak masalah yang dihadapi seorang guru dalam mengajar yang menuntut ketepatan, waktu, dan hasil dari pekerjaan yang diwujudkan pada tujuan pembelajaran. Dalam hal ini seseorang dituntut memiliki kreativitas yang menghasilkan karya yang baru sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Sehingga semakin tinggi tingkat kreativitas guru maka produktivitas produktivitas guru akan semakin tinggi. Dimana guru yang kreatif akan mampu memahami dan mengolah setiap informasi atau pengetahuan yang diterima sesuai dengan apa yang mereka pikirkan.³

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Wahyuni, Entang dan Herfina, yang

² Utami Munandar, *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 12

³ Ibid.,

menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara produktivitas dengan kreativitas dimaknai bahwa persepsi baik guru terhadap sekolah baik secara fisik dan psikologi akan berdampak pada kreativitas yang tinggi. Sehingga kreativitas merupakan salah satu faktor penentu dalam meningkatkan produktivitas kerja guru dan berpengaruh.⁴ Hasil penelitian tersebut menunjukkan nilai sig $0,033 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dan nilai *r square* sebesar $0,039$ yang berarti sumbangsih kreativitas terhadap produktivitas guru sebesar $3,9\%$.

Hasil penelitian lain yang senada dari penelitian yang dilakukan oleh Nurul Zuliawati, menunjukkan bahwa kreativitas merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas guru di SD Sekecamatan Baturetno Wonogiri. Hasil penelitian tersebut menunjukkan nilai sig $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Besaran nilai *Rsquare* $0,854$ yang berarti sumbangsih kreativitas terhadap produktivitas guru sebesar $85,4\%$.

⁴ Wahyuni, Entang, Hervina. *Peningkatan Produktivitas Guru Melalui Pengembangan Supervisi Kepala Sekolah dan Kreativitas Kerja*, 5 .

B. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Guru di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 2 diketahui bahwa motivasi (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas (Y) guru di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo. Nilai sig $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $3,358 > 2,007$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya ada pengaruh yang signifikan dari motivasi (X_2) terhadap produktivitas (Y). Adapun *coefficient* determinasi (*R Square*) sebesar 0,173% yang menunjukkan bahwa sumbangsih atau kontribusi pengaruh motivasi terhadap produktivitas guru sebesar 17,3% dan sisanya 82,7% dipengaruhi oleh kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa $Y = 46,996 + 0,722$ dimana motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas guru. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mendorong, mempertahankan bahkan mengarahkan perilaku menuju tujuan yang telah

P O N O R O G O

direncanakan.⁵ Sebagaimana pendapat Hasibuan bahwa motivasi akan mempengaruhi produktivitas. Seseorang yang mempunyai motivasi tinggi akan bekerja dengan rajin sehingga akan dapat mencapai satu prestasi kerja yang tinggi.⁶

Motivasi kerja merupakan faktor yang sangat penting dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja guru. Motivasi merupakan cerminan seberapa antusiasnya seorang guru dalam melakukan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang dapat mendorong gairah dan semangat kerja. Dengan demikian tanggung jawab akan berpengaruh terhadap tugas guru diantaranya merencanakan pembelajaran, apakah perencanaan tersebut sesuai dengan kurikulum atau tidak; melaksanakan pembelajaran, apakah pada saat pembelajaran berlangsung sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat atau tidak dan menilai hasil belajar, memenuhi prosedur penilaian standar operasional atau tidak.⁷

⁵Yoyo Sudaryo, Agus Aribowo, dan Nunung Ayu Sofiati, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2018), 74.

⁶M.Hasibuan, *Organisasi Organisasi dan Motivasi*, 147

⁷ Ibid., 150

Guru dengan motivasi kerja tinggi juga ditandai dengan prestasi yang dicapainya. Dengan adanya prestasi tersebut akan mempengaruhi bagaimana guru membimbing dan melatih peserta didik. Guru yang berprestasi akan melakukan pekerjaan yang menjadi tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi. Dengan pengetahuan yang dimiliki, maka guru akan lebih terampil dalam menyampaikan materi pembelajaran yang disertai praktik dan akan lebih memahami bagaimana cara membimbing dan melatih peserta didik dengan baik, sehingga peserta didik akan lebih mudah memahami apa yang disampaikan oleh guru.

Guru yang mempunyai jiwa pengembangan kemampuan diri yang baik akan suka dengan tantangan baru, pengalaman baru dan tidak akan melewatkan kesempatan yang diberikan oleh pimpinan untuk melakukan tugas lain di luar tugas pokoknya sebagai pengajar. Dalam hal ini berkaitan dengan aspek produktivitas kerja yaitu melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan tugas pokok. Dengan kata lain, pengembangan diri yang merupakan ciri dari motivasi kerja berpengaruh terhadap salah satu aspek produktivitas

kerja guru yaitu melaksanakan tugas tambahan yang melekat pada pelaksanaan tugas pokok guru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Nila Suparman menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi tercapainya peningkatan produktivitas guru adalah dengan menumbuhkan motivasi pada guru di SMK Pariwisata Engku Kelana Tanjung Pinang. Hasil penelitian tersebut menunjukkan nilai sig. $0,01 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan sumbangsih pengaruh sebesar 49,28%.

Hasil penelitian lain yang senada adalah penelitian yang dilakukan oleh Pertiwi, Gatot dan Suprianto menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Emka Putra Pratam, Jakarta Utara. Hasil penelitian tersebut menunjukkan nilai sig. $0,000 < 0,05$. yang artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima dengan sumbangsih pengaruh sebesar 67,5%.

C. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Guru di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 3 diketahui bahwa kepuasan kerja (X_3) memiliki pengaruh signifikan

terhadap produktivitas (Y) guru di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo. Nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $4,141 > 2,007$, hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas (Y). Adapun nilai *coefficient* determinasi (*R Square*) sebesar 0,241, yang menunjukkan bahwa sumbangsih atau kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas guru sebesar 24,1% dan sisanya 75,9% dipengaruhi oleh kontribusi dari variabel lain yang tidak dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa $Y = 62,280 + 0,508$ dimana kepuasan kerja mempunyai berpengaruh positif terhadap produktivitas guru. Kepuasan kerja merupakan sikap dan cara pandang seseorang baik yang bersifat positif ataupun negatif. Kepuasan yang diterima oleh seorang guru dalam bekerja akan berdampak pada tingkat profesionalisme guru dalam mengajar. Karena dengan adanya kepuasan yang dirasakan oleh seorang guru dalam bekerja, akan terbentuk perasaan nyaman dan menyenangkan guru dalam menyampaikan materi kepada peserta didik.⁸

⁸ Muh. Nur Hasan Alfathoni, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru di Madrasah Tsanawiyah

Sama halnya sesuai pendapat Mohammad Assad mengutip perkataan Louis A Allen tentang pentingnya kepuasan kerja dalam kalimat:⁹ “betapapun sempurnanya rencana-rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira, maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapainya.” Dari kalimat tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor manusia cukup berperan dalam pencapaian tujuan lembaga. Karena guru yang puas akan bekerja dengan lebih baik dan produktif, sehingga perusahaan pada akhirnya akan dapat mencapai keunggulan bersaing.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Muh Nur Hasan Alfathoni di Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Waru Sukoharjo, menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru. Hasil penelitian tersebut menunjukkan nilai sig. $0,01 < 0,05$. yang artinya H_0 ditolak

dan H_1 diterima dengan sumbangsih pengaruh sebesar 11,3%.

D. Pengaruh Kreativitas, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Guru di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 4 diketahui bahwa kreativitas (X_1), motivasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas (Y) guru di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo. Diperoleh nilai *P Value* (sig) $0,000 < 0,05$ dan $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $14,021 > 2,783$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kreativitas (X_1), variabel motivasi (X_2) dan variabel kepuasan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas guru (Y) di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo. Adapun nilai *coefficient* determinasi (*R Square*) sebesar 0,447 yang menunjukkan bahwa sumbangsih atau kontribusi pengaruh kreativitas, motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas guru sebesar 44,7%, sedangkan sisanya 55,3% produktivitas dipengaruhi oleh kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini juga diketahui bahwa:

$Y = -22,784 + 0,660X_1 + 0,388X_2 + 0,272X_3$ sehingga dapat diartikan bahwa faktor kreativitas memiliki kontribusi pengaruh yang paling besar terhadap produktivitas guru di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo dari pada motivasi dan kepuasan kerja.

Sedermayanti mengatakan produktivitas individu dapat dinilai dan apa yang dilakukan oleh individu tersebut dalam kerajanya. Dengan kata lain produktivitas individu adalah bagaimana seseorang melaksanakan pekerjaannya untuk unjuk kerja (*job performance*).¹⁰ Dengan kata lain meningkatkan gairah kerja guru sehingga kreatif dalam bekerja dan mencapai hasil yang dikehendaki oleh lembaga maka perlu memberikan motivasi kerja yang baik, dengan hal itu maka semangat kerja guru akan meningkat serta meningkatnya kreativitas dalam bekerja dan hasil kerja akan optimal sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan.¹¹ Pada umumnya seorang guru akan mengalami kepuasan kerja apabila mempunyai kebebasan dalam menentukan pekerjaan yang ingin dilakukannya dengan cara yang diinginkannya. Demikian pula, peran serta dan keterlibatan diri tanpa paksaan akan meningkatkan

¹⁰ Sedermayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, 65

¹¹ *Ibid.*, 71

motivasi. Kesesuaian antara kebutuhan individual dan kebutuhan organisasi merupakan faktor yang penting untuk menunjang produktivitas.



BAB VI PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan dan hasil analisis data melalui perhitungan pembuktian hipotesis dalam tesis yang berjudul Pengaruh Kreativitas, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Guru di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kreativitas (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas (Y) guru di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo. Dimana nilai $Pvalue$ (sig) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $5,086 > 2,007$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel X_1 berpengaruh signifikan terhadap Y . Adapun nilai *coefficient* determinasi (*R Square*) sebesar 0,324, yang menunjukkan bahwa sumbangsih atau kontribusi kreativitas terhadap produktivitas sebesar 32,4% sementara sisanya 67,6% dipengaruhi oleh kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Motivasi (X_2) memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas (Y) guru di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo. Nilai sig $0,001 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $3,358 > 2,007$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang artinya ada pengaruh yang signifikan dari motivasi (X_2) terhadap produktivitas (Y). Adapun *coefficient* determinasi (*R Square*) sebesar 0,173% yang menunjukkan bahwa sumbangsih atau kontribusi pengaruh motivasi terhadap produktivitas guru sebesar 17,3% dan sisanya 82,7% dipengaruhi oleh kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
3. Kepuasan kerja (X_3) memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas (Y) guru di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo. Nilai sig $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $4,141 > 2,007$, hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas (Y). Adapun nilai *coefficient* determinasi (*R Square*) sebesar 0,241, yang menunjukkan bahwa sumbangsih atau kontribusi pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas guru sebesar 24,1% dan sisanya

75,9% dipengaruhi oleh kontribusi dari variabel lain yang tidak dalam penelitian ini.

4. Kreativitas (X_1), motivasi (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas (Y) guru di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo. Diperoleh nilai P Value (sig) $0,000 < 0,05$ dan $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu $14,021 > 2,783$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kreativitas (X_1), variabel motivasi (X_2) dan variabel kepuasan kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas guru (Y) di SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo. Adapun nilai *coefficient* determinasi (*R Square*) sebesar 0,447 yang menunjukkan bahwa sumbangsih atau kontribusi pengaruh kreativitas, motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas guru sebesar 44,7%, sedangkan sisanya 55,3% produktivitas dipengaruhi oleh kontribusi dari variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

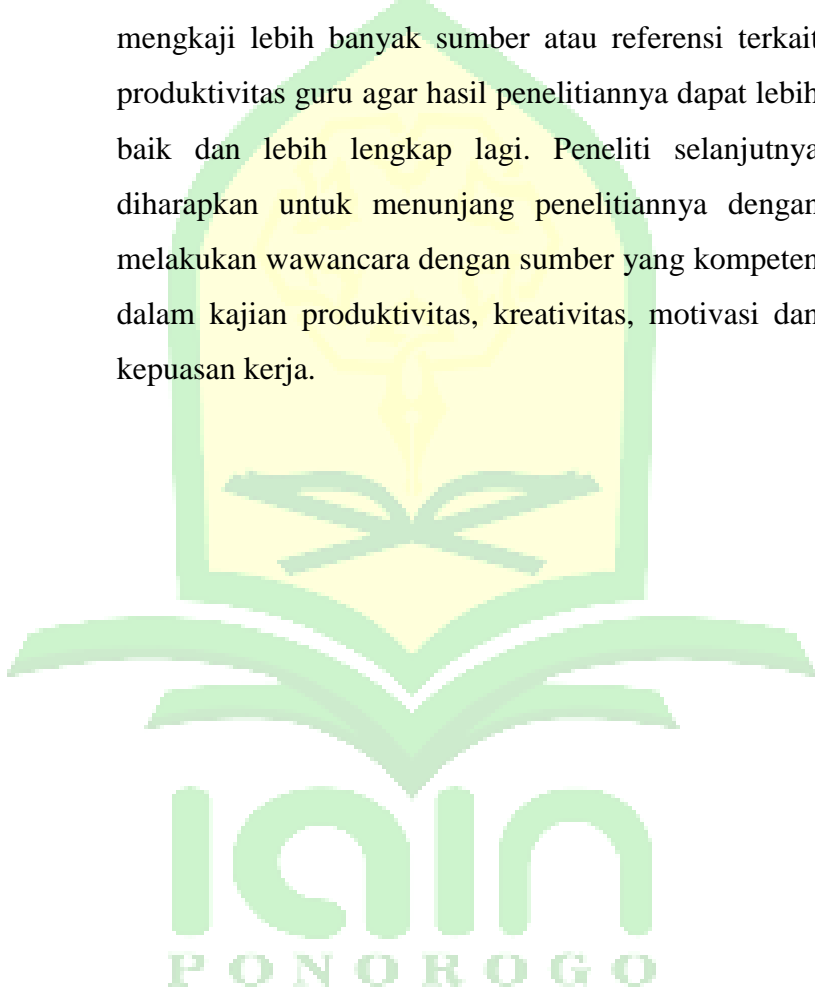
1. Bagi Pihak Sekolah

Seperti yang telah dipaparkan peneliti, kepala SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo agar mengkaji dan memperhatikan kreativitas guru, motivasi serta kepuasan kerja guru dalam bekerja. Guna meningkatkan produktivitas guru dengan mengadakan mengadakan workshop ataupun pelatihan untuk meningkatkan kompetensi guru. Sehingga terwujudnya tujuan lembaga secara optimal. Dan bagi bapak ibu guru SD Muhammadiyah Terpadu Ponorogo, agar meningkatkan kreativitas, motivasi, kepuasan kerja serta produktivitasnya dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya sebagai guru. Seluruh guru juga senantiasa mendisiplinkan diri dan menyesuaikan tugasnya dengan tanggung jawab di sekolah.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Adapun beberapa saran yang perlu diperhatikan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti tentang pengaruh produktivitas guru maka bisa mencoba

mengaitkan variabel lain untk diteliti, seperti budaya kerja, tingkat pendidikan, kompensasi dan lingkungan kerja Selain itu, peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber atau referensi terkait produktivitas guru agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap lagi. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk menunjang penelitiannya dengan melakukan wawancara dengan sumber yang kompeten dalam kajian produktivitas, kreativitas, motivasi dan kepuasan kerja.



DAFTAR KEPUSTAKAAN

Jurnal Ilmiah:

- Mulyanto dan Susilowati. “Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Pengembangan Karir, Komunikasi dan insentif terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri 1 Cawas Kabupaten Klaten.” *Jurnal Excellent*, Surakarta: STIE AUB Surakarta. Volume 1 Nomor 1 (2009): 1-23
- Subandowo. “Peningkatan Produktivitas Guru dan Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan Pada Era Global.” *Jurnal Ilmiah Kependidikan:Khazanah Pendidikan*, Purwokerto: Universitas Muhammadiyah Purwokerto. Volume 1 Nomor 2 (2009), 1-22
- Pudjiastuti, Rosita. “Pengaruh Komunikasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Guru SMP Negeri di SUB Rayon Bangsri Kabupaten Jepara.” *Jurnal Pendidikan Sains*, Semarang: Universitas Muhammadiyah Semarang. Volume 4 Nomor 2 (2016): 1-12
- Megawati, Wihelmina dan Sandra. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri.” *Jurnal Administrasi Bisnis*, Manado: Universitas Sam Ratulangi. Volume 5 Nomor 4 (2017): 1-9
- Nurwinda, Malkan, Ubay dan Dede. “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bank Syariah Mandiri Palu)”.*Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah*, Palu: IAIN Palu. Volume 1 Nomor 2 (2019): 1-21

Wahyuni, Entang dan Hervina. “Peningkatan Produktivitas Guru Melalui Pengembangan Supervisi Kepala Sekolah dan Kreativitas Kerja.” *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Bogor: Universitas Pakuan. Volume 7 Nomor 1 (2019): 1-6

Setyawan, Bagus. “Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Paboxin Sidoarjo.” *Jurnal Analisis Pendidikan Ekonomi*, Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika. Volume 8 Nomor 3 (2020): 1-40

Pertiwi, Gatot dan Suprianto. “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, Banten: Universitas Pamulang. Volume 1 Nomor 1 (2021): 1-7

Paltiman Lumban Gaol, Muhammad Khumedi, dan Masrukan. “Pengembangan Instrumen Penilaian Karakter Percaya Diri pada Mata Pelajaran Matematika Sekolah Menengah Pertama.” *Journal Of Education Research and Evaluation*, Semarang: Universitas Negeri Semarang. Volume 6 Nomor 1 (2017): 66

Buku Bunga Rampai Antologi/ Proceeding:

Yonn, Acep. *Menyusun Penelitian Tindakan Kelas*. Yogyakarta: Familia. 2010

Sedermayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju. 2009

Irawan, Edi. *Pengantar Statistik Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Aura Pustaka. 2014

Mulyasa. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2013

_____. *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi, dan Implementasi*, (Bandung: Rosdakarya. 2013

Uno, Hamzah. B. *Teori dan Pengukurannya*, Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2007

Munandar , Utami. *Pengembangan Kreativitas Anak Berbakat*. Jakarta: Rineka Cipta. 2009

Olson, Robert W. *Seni Berfikir Kreatif. Sebuah Pedoman Praktis*. Judul Asli: *The Art of creative thinking: a practical guide*. Penerjemah: Alfonsus Samosir (t.tp: Erlangga Jakarta, t.th.). cet. 144

Agung, Iskandar. *Meningkatkan Kreativitas Pembelajaran Bagi Guru*. Jakarta: Bestari Buana Murni. 2010

Mohammad Ali dan Asrori. *Psikologi Remaja Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta : PT. Bumi Aksara. 2009

Suryana. *Ekonomi Keatif, Ekonomi Baru: Mengubah Ide dan Menciptakan Peluang*. Jakarta: Salemba Empat. 2013

Slameto. *Belajar dan Faktor-faktor yang mempengaruhinya*, Jakarta: Rineka Cipta. 2003

Hasibuan, Malayu S. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2006

- _____. *Organisasi Organisasi dan Motivasi*.
Jakarta: PT.Bumi Aksara. 2003
- Purwanto, Ngilim. *Ilmu Pendidikan Teoritis dan Praktis*.
Bandung: Remaja Rosdakarya. 2003
- A.M., Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*.
Jakarta: Rajawali Pers. 2014
- Afandi, P. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing. 2018
- Badeni. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi*.
Bandung:Alfabeta. 2017
- Moorhead dan Griffin. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba
Empa. 2013
- Suwatno & Priansa. *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta 2011
- Makmur, Syarif. *Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press, 2008
- Wahyudi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Organisasi Pembelajaran*, (Bandung: Alfabeta, 2009)
- Rohiat. *Kecerdasan Emosional Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Bandung: PT.Refika Aditama. 2009
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana. 2009
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kedua*. Yogyakarta : STIE YKPN. 2003

- Siagian, Sondang P. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta. 2007
- Steppen P Robbins. *Perilaku Organisasi: Konsep-Kontroversi-Aplikasi*, Judul Asli: Organizational Behavior: concepts controversises, applications. Penerjemah: Hidyana Pujaatmaka (t.tp: Prenhallindo Jakarta, t.th.), cet 1, 98
- As'ad, Moh. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia-Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty. 1995
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2010
- _____. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta. 2002
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta. 2011
- Azwar, Saifuddin. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar. 2012
- Widyaningrum, Retno. *Statistika*. Yogyakarta: Pustaka Felicha. 2015
- Hadi, Sutrisno. *Analisis Regresi*. Yogyakarta: Andi Offet, 2004
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS* (Semarang, t.t.)

Utomo, Yuni Prihadi. *Eksplorasi Data dan Analisis Regresi dengan SPSS*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Press. 2007

Ari Setiawan, Dedek Andrian, dan Sikto Widi Asta. *Aplikasi Metodologi dan Statistik Penelitian*. Yogyakarta: Nuha Medika. 2019

Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah. *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada. 2011

Yoyo Sudaryo, Agus Aribowo, dan Nunung Ayu Sofiaty. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi Offset. 2018

Skripsi/ Tesis/ Disertasi:

Zulawati, Nurul. Pengaruh Kreativitas dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar se-Kecamatan Baturetno Kabupaten Wonogiri Tahun Pelajaran 2015/2016. *Tesis*, Surakarta: IAIN Surakarta. 2016

E.M., Anharurrohmah. Korelasi Kreativitas Guru Pendidikan Agama Islam dan Motivasi Kerja terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran Pendidikan Agama dan Budi Pekerti pada Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Surakarta Tahun Ajaran 2015/ 2016. *Tesis*. Surakarta: IAIN Surakarta. 2016

Alfathoni, Muh. Nur Hasan. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Muhammadiyah Waru

Kecamatan Baki Kabupaten Sukoharjo Tahun pelajaran 2013/2014.” Surakarta: IAIN Surakarta. 2014

Suparman, Nila. “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMK Pariwisata Engku Kelana Tanjung Pinang.” Tanjung Pinang: Universitas Maritim Raja Ali Haji. 2016

Ikbal. “Pengaruh Penerapan Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PTPN Unit Usaha Sosa.” Medan: Universitas Sumatra Utara. 2020, 1-70

Internet/ Website:

KBBI, 2021, Kamus Besar Bahasa Indonesia, <https://kbbi.web.id/kreatif>, [1 April 2021], Diakses pada pukul 10.30 WIB

Wawancara:

Imam Saiful Bahri, Kepala Sekolah, “Data Siswa di SDMT”, Wawancara, di SDMT, 8 April 2021, Pukul 09.30 WIB

iaia
P O N O R O G O