

**ANALISIS PERBANDINGAN MOTIVASI KERJA, KEDISIPLINAN, DAN KREATIVITAS
GURU DI SD NEGERI SE-KECAMATAN DOLOPO BERDASARKAN
STATUS KEPEGAWAIAN PNS DAN NON PNS**

TESIS



Oleh:

**YENNY IKA FATMASARI
NIM 502190046**

**IAIN
P O N O R O G O**

PROGRAM MAGISTER

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

PASCASARJANA

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

PONOROGO

2022

**COMPARISON ANALYSIS OF WORK MOTIVATION, DISCIPLINE, AND
TEACHER'S CREATIVITY IN STATE ELEMENTARY SCHOOL IN DOLOPO DISTRICT
BASED ON STAFFING STATUS OF PNS AND NON PNS**

ABSTRACT

The success of an education, of course, cannot be separated from the participation of the government and related educational components, one of which is educators/teachers. Along with the times, teachers are required to have superior competence in their role in realizing the goals of national education. The ability of teachers to carry out their responsibilities must be supported by internal factors within themselves and external factors outside the teacher's control. Work motivation, discipline and creativity of teachers in teaching are needed to achieve high performance.

This study uses a quantitative approach. The population in this study were PNS and Non-PNS teachers in 28 public elementary schools throughout the Dolopo District. The sampling technique used is cluster random sampling with a final sample of 87 PNS teachers and 66 Non-PNS teachers. By using a Likert scale, the questionnaire is a work motivation, discipline and creativity questionnaire with a minimum score of 1 and a maximum score of 4. The data obtained from the study were pre-tested with the multivariate normality test and the homogeneity test of the variance-covariance matrix/Box's M, then analyzed using MANOVA (Multivariate of Analysis) test.

This study aims to determine differences in work motivation of PNS and Non-PNS teachers in SDN in Dolopo District, to determine differences in discipline between PNS and Non-PNS teachers in SDN in Dolopo District, to determine differences in creativity in PNS and Non-PNS teachers at SDN. in Dolopo District, and to find out the differences in work motivation, discipline and creativity simultaneously on PNS and Non-PNS teachers at SDN in Dolopo District.

The results of this study are: (1) the probability value of the difference in work motivation is 0.075, which means $0.075 > 0.05$, it can be concluded that there is no difference in work motivation for PNS and Non-PNS teachers in

SDN in Dolopo District. (2) the probability value of the difference in discipline is 0.157, which means $0.157 > 0.05$, so there is no difference in discipline between PNS and Non-PNS teachers in SDN in Dolopo District. (3) the probability value of the difference in creativity is 0.279, which means $0.279 > 0.05$, so it can be concluded that there is no difference in the creativity of PNS and Non-PNS teachers in SDN in Dolopo District. (4) the probability value of the difference in work motivation, discipline and creativity simultaneously is 0.336, which means $0.336 > 0.05$, it can be concluded that there is no difference in work motivation, discipline and creativity simultaneously on PNS and Non-PNS teachers in SDN in Dolopo District.

**ANALISIS PERBANDINGAN MOTIVASI KERJA, KEDISIPLINAN, DAN KREATIVITAS
GURU DI SD NEGERI SE-KECAMATAN DOLOPO BERDASARKAN
STATUS KEPEGAWAIAN PNS DAN NON PNS**

ABSTRAK

Keberhasilan suatu pendidikan tentu saja tidak lepas dari peran serta pemerintah dan komponen pendidikan yang terkait, salah satunya yaitu pendidik/guru. Seiring dengan perkembangan zaman, maka guru dituntut untuk memiliki kompetensi unggul dalam perannya mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kemampuan guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya harus didukung oleh faktor internal dalam dirinya maupun faktor eksternal di luar kendali guru. Motivasi kerja, kedisiplinan dan kreativitas guru dalam mengajar sangat diperlukan untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah guru PNS dan Non PNS di 28 SD Negeri se-Kecamatan Dolopo. Teknik sampling yang digunakan yaitu *cluster random sampling* dengan jumlah akhir sampel 87 guru PNS dan 66 guru Non PNS. Dengan menggunakan angket berskala likert, adapun angket tersebut adalah angket motivasi kerja, kedisiplinan dan kreativitas dengan skor minimal 1 dan skor maksimal 4. Data yang diperoleh dari penelitian diuji prasyaratkan terlebih dahulu dengan uji normalitas multivariat dan uji homogenitas matriks varian-kovarian/Box's M, kemudian dianalisis menggunakan uji MANOVA (*Multivariate of Analysis*).

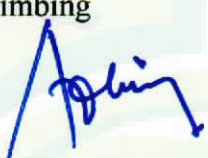
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan motivasi kerja pada guru PNS dan Non PNS di SDN se-Kecamatan Dolopo, untuk mengetahui perbedaan kedisiplinan pada guru PNS dan Non PNS di SDN se-Kecamatan Dolopo, untuk mengetahui perbedaan kreativitas pada guru PNS dan Non PNS di SDN se-Kecamatan Dolopo, dan untuk mengetahui perbedaan motivasi kerja, kedisiplinan dan kreativitas secara simultan pada guru PNS dan Non PNS di SDN se-Kecamatan Dolopo.

Hasil penelitian ini adalah: 1) diperoleh nilai probabilitas perbedaan motivasi kerja sebesar 0,075, yang berarti $0,075 > 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terdapat perbedaan motivasi kerja pada guru PNS dan Non PNS di SDN se-Kecamatan Dolopo. 2) diperoleh nilai probabilitas perbedaan kedisiplinan sebesar 0,157, yang berarti $0,157 > 0,05$ maka tidak terdapat perbedaan kedisiplinan pada guru PNS dan Non PNS di SDN se-Kecamatan Dolopo. 3) diperoleh nilai probabilitas perbedaan kreativitas sebesar 0,279, yang berarti $0,279 > 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terdapat perbedaan yang kreativitas guru PNS dan Non PNS di SDN se-Kecamatan Dolopo. 4) diperoleh nilai probabilitas perbedaan motivasi kerja, kedisiplinan dan kreativitas secara simultan sebesar 0,336 yang berarti $0,336 > 0,05$ maka dapat disimpulkan tidak terdapat perbedaan motivasi kerja, kedisiplinan dan kreativitas secara simultan pada guru PNS dan Non PNS di SDN se-Kecamatan Dolopo.

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Setelah melalui pengkajian dan telaah mendalam dalam proses bimbingan intensif terhadap tesis yang ditulis oleh **Yenny Ika Fatmasari**, NIM 502190046 dengan judul “**Analisis Perbandingan Motivasi Kerja, Kedisiplinan, dan Kreativitas Guru Di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo Berdasarkan Status Kepegawaian PNS dan Non PNS dengan Pendekatan *Self Assessment***” maka tesis ini sudah dipandang layak diajukan dalam agenda ujian tesis pada sidang Majelis *Munaqashah* Tesis.

Ponorogo, 18 Oktober 2022
Pembimbing



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



**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: Jln. Pramuka 156 Ponorogo 63471 Telp. (0352) 461893
Website: www.iaiponorogo.ac.id Email: pascasarjana_stainponorogo.ac.id

KEPUTUSAN DEWAN PENGUJI

Tesis yang ditulis oleh **Yenny Ika Fatmasari, NIM 502190046, Program Magister Program Studi Manajemen Pendidikan Islam** dengan judul: **“Analisis Perbandingan Motivasi Kerja, Kedisiplinan, dan Kreativitas Guru Di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo Berdasarkan Status Kepegawaian PNS dan Non PNS”** telah dilakukan ujian tesis dalam sidang Majelis *Munaqashah* Tesis Pascasarjana Institut Agama Islam Negeri Ponorogo pada Hari **Kamis, 10 November 2022** dan dinyatakan **LULUS**.

Dewan Penguji

No	Nama Penguji	Tanda tangan	Tanggal
1.	Nur Kholis, Ph.D. NIP. 197207142000031005 Ketua Sidang		15 - 11 - 2022
2.	Dr. Wirawan Fadly, M.Pd. NIP. 198707092015031009 Penguji Utama		15 - 11 - 2022
3.	Dr. Andhita Dessy Wulansari, M.Si. NIP. 198312192009122003 Anggota Penguji		15 - 11 - 2022

Ponorogo, 10 November 2022

Direktur Pascasarjana,



Dr. Muh. Tasrif, M.Ag.

NIP. 197401081999031001

SURAT PERSETUJUAN PUBLIKASI

Yang Bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yenny Ika Fatmasari

NIM : 502190046

Fakultas : Pasca Sarjana

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi/Tesis : Analisis Perbandingan Motivasi Kerja, Kedisiplinan, dan Kreativitas Guru Di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo Berdasarkan Status Kepegawaian PNS dan Non PNS

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, 16 November 2022

Penulis



Yenny Ika Fatmasari

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini, saya **Yenny Ika Fatmasari**, NIM 502190046, Program Magister Program Studi **Manajemen Pendidikan Islam** menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis dengan judul: *“Analisis Perbandingan Motivasi Kerja, Kedisiplinan, dan Kreativitas Guru Di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo Berdasarkan Status Kepegawaian PNS dan Non PNS Dengan Pendekatan Self Assessment”* ini merupakan hasil karya mandiri yang diusahakan dari kerja-kerja ilmiah saya sendiri kecuali beberapa kutipan dan 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, 28 Oktober 2022
Pembuat Pernyataan,



Yenny Ika Fatmasari
NIM 502190046

IAIN
PONOROGO

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR	i
HALAMAN SAMPUL DALAM.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING	iv
KEPUTUSAN DEWAN PENGUJI.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
MOTTO	viii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	7
B. Kajian Penelitian yang Relevan	23
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
A. Kerangka Konseptual.....	31
B. Hipotesis Penelitian.....	31

BAB IV METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian	33
B. Populasi dan Sampel	33
C. Lokasi Penelitian dan Pengumpulan Data	43
D. Pengujian Instrumen Penelitian	44
E. Teknik Analisis Data.....	48

BAB V HASIL PENELITIAN

A. Deskriptif Statistik	52
B. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	66
C. Uji Asumsi Klasik.....	76
D. Uji Hipotesis	80

BAB VI PEMBAHASAN

Pembahasan Hasil Penelitian	85
-----------------------------------	----

BAB VII PENUTUP

A. Simpulan	91
B. Saran.....	91

DAFTAR KEPUSTAKAAN

Daftar Kepustakaan.....	92
-------------------------	----

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan suatu proses kontinu yang tidak terpisahkan dari kehidupan manusia. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan pendidikan mempunyai fungsi dan peranan yang sangat penting. Sebagaimana yang termuat dalam Undang-Undang No 20 Tahun 2003, yaitu pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.

Keberhasilan suatu pendidikan tentu saja tidak lepas dari peran serta pemerintah dan komponen pendidikan yang terkait, salah satunya yaitu pendidik/guru. Guru merupakan ujung tonggak dalam proses pembentukan watak dan pengembangan potensi anak didik/siswa. Seiring dengan perkembangan zaman, maka guru dituntut untuk memiliki kompetensi unggul dalam perannya mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pada Undang-Undang No 20 Tahun 2003 Bab II Pasal 3 tentang tujuan pendidikan nasional, agar tujuan pendidikan dapat tercapai maka pendidik yang berkualitas dituntut untuk mencerdaskan anak bangsa yang memiliki kecerdasan intelektual dan mental. Kualitas dan kinerja guru perlu ditingkatkan agar menjadi guru yang berkualitas karena akan berinteraksi langsung dengan siswa.¹

Perilaku guru saat melaksanakan tugas di sekolah berdampak langsung pada kinerjanya, sering ditemukan guru melaksanakan tugas tanpa persiapan terlebih dahulu, dan kehadiran guru saat melaksanakan tugas masih memerlukan perbaikan dan masih banyak guru yang belum memahami bagaimana melaksanakan program kegiatan, kondisi tersebut sering dijumpai dan akan berdampak

¹ Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011), 35.

pada rendahnya prestasi sekolah. Kinerja guru yang tinggi harus ditunjang dengan kualifikasi dan kompetensi akademik yang memadai. Selain itu, kemampuan guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya harus didukung oleh faktor internal dalam dirinya maupun faktor eksternal di luar kendali guru.² Motivasi kerja, kedisiplinan dan kreativitas guru dalam mengajar sangat diperlukan untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Guru dapat termotivasi untuk meningkatkan kompetensi dan kinerjanya apabila memiliki motivasi kerja yang tinggi, yang merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional. Dalam mengelola suatu organisasi, motivasi kerja mutlak diperlukan. karena sangat mempengaruhi prestasi dan kinerja.³ Untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan pendekatan yang dapat memotivasi kerja pegawai. Dengan mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan pegawai, maka dapat disusun strategi agar kinerja dapat dipertahankan atau ditingkatkan.⁴ Menurut penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti antara lain Prasetyo & Wahyudin (2003), Dei (2009) dan Pakpuhan (2010) menemukan bahwa kinerja secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi.

Selain motivasi, faktor internal lain yang dapat memengaruhi kinerja guru yaitu kedisiplinan, hal ini senada dengan pendapat Supardi, menurutnya terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja guru, antara lain: kompetensi yang memadai, lingkungan kerja yang aman dan sehat, kesempatan untuk mempelajari hal-hal baru, rasa memiliki, motivasi kerja, dan disiplin. Kedisiplinan mempunyai peran yang sangat vital dalam proses pembelajaran, karena jika tanpa disiplin yang baik maka lingkungan sekolah tidak akan kondusif. Di samping itu, seorang guru yang disiplin dapat dipahami sebagai orang yang mengikuti semua aturan dan norma sosial sekolah.

Kedisiplinan yang baik dapat tercermin dari besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin dapat menunjang tercapainya suatu tujuan yang telah direncanakan dengan upaya menumbuhkan semangat kerja guru. Disiplin yang baik berkontribusi

² Delta Subrayanti, "Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sukaresmi Kabupaten Cianjur", *Tesis* (2013), diakses 11 Oktober 2020, repository.upi.edu.

³ Wahjono, Sentot Imam. *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010), 19.

⁴ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2018).

positif dalam meningkatkan kinerja yang profesional. Dengan adanya pemahaman dan penerapan disiplin yang baik, maka guru mampu mencermati serta mentaati peraturan yang ada, dan memiliki langkah strategis dalam melaksanakan proses pembelajaran. Hasil penelitian Ratno Nur Suryadi (2020) menunjukkan bahwa kinerja guru dipengaruhi secara signifikan oleh variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Seorang guru yang profesional tentu mempunyai kinerja yang baik dan menyimpan ide-ide kreatif dalam mengelola pembelajaran di sekolah. Kreativitas dalam pendidikan merupakan bagian integral dari proses belajar mengajar. Kreativitas guru tidak hanya berkontribusi pada proses belajar mengajar dengan mencakup satu aspek dalam diri manusia, tetapi juga mencakup aspek kognitif, psikomotor, dan afektif. Tujuan utama kreativitas guru adalah memfasilitasi penyelesaian pekerjaan dengan cepat dan efisien.⁵

Kinerja guru dikatakan baik apabila telah menunjukkan loyalitas dan komitmen yang baik terhadap tugas mengajar, penguasaan materi pelajaran, disiplin dalam mengajar dan tugas-tugas lainnya, kreativitas dalam mengajar, kerjasama dengan seluruh warga sekolah, kepemimpinan yang berperan sebagai teladan bagi siswa, kepribadian yang baik, jujur, dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab atas tugasnya.

Status kepegawaian guru terdiri dari guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan guru Honorer (Non PNS). Menurut Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014, Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan pengertian guru honorer menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah guru yang tidak digaji sebagai guru tetap, tetapi menerima honorarium berdasarkan jumlah jam pelajaran yang diberikan. Guru honorer memiliki tugas dan tanggungjawab yang sama dengan guru PNS, yaitu sebagai pengemban amanah dalam rangka mencerdaskan anak bangsa. Guru PNS maupun Non

⁵ Yanti Oktavia, "Usaha Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kreativitas Guru dalam Pembelajaran di Sekolah Dasar", *Jurnal Administrasi Pendidikan* 2 no. 1 (2014), diakses 11 Oktober 2020.

PNS harus menjalankan profesinya sebagai pendidik yang profesional sesuai dengan peraturan yang dibuat oleh pemerintah.

Faktanya kinerja beberapa guru yang sebenarnya masih belum dapat terlaksana dengan baik, terlepas dari apakah guru PNS berkinerja baik sesuai dengan tanggung jawab dan peraturan pemerintah atau kinerja guru non PNS lebih mengungguli kinerja guru PNS. Kedudukan atau status kepegawaian guru seringkali menjadi sumber semangat dan motivasi untuk menjadi guru yang memiliki metode pengajaran yang efektif, kreatif, dan inovatif untuk menjadi pendidik yang profesional. Berdasarkan penjelasan di atas, diketahui bahwa antara guru PNS dan Honorer (Non PNS) mempunyai kewajiban dan tanggungjawab yang sama dalam kinerja mengajarnya.

Namun pada kenyataannya berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan Kepala Sekolah di SD Negeri di Kecamatan Dolopo, menunjukkan adanya kecenderungan motivasi kerja dan kedisiplinan guru PNS dan Non PNS yang belum optimal, terdapat beberapa guru PNS yang sering tidak menyiapkan perangkat pembelajaran seperti RPP, silabus, promes, prota sebelum mengajar, dan guru hanya membuat perangkat pembelajaran pada saat monitoring atau ketika diminta oleh Kepala Sekolah, begitu juga dengan sebagian dari guru Non PNS. Kurangnya kreativitas guru dalam menyampaikan materi di kelas, hal tersebut dibuktikan dengan sistem pembelajaran yang masih cenderung satu arah dengan menggunakan metode ceramah, sehingga pembelajaran bersifat monoton dan kurang menarik. Terlihat pula bahwa guru Non PNS lebih aktif dalam membina siswa pada kegiatan ekstrakurikuler dan pengembangan diri di sekolah dibandingkan dengan guru PNS. Berdasarkan penjelasan di atas mengenai pentingnya kinerja guru PNS dengan Non PNS, maka penulis bermaksud untuk melakukan penelitian dengan Judul “Analisis Perbandingan Motivasi Kerja, Kedisiplinan, dan Kreativitas Guru di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo berdasarkan Status Kepegawaian PNS dan Non PNS”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

- 1 Apakah terdapat perbedaan motivasi kerja yang signifikan antara guru PNS dan Non PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo?
- 2 Apakah terdapat perbedaan kedisiplinan yang signifikan antara guru PNS dan Non PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo?
- 3 Apakah terdapat perbedaan kreativitas yang signifikan antara guru PNS dan Non PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo?
- 4 Apakah terdapat perbedaan motivasi kerja, kedisiplinan dan kreativitas secara simultan antara guru PNS dan Non PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui perbedaan motivasi kerja antara guru PNS dan Non PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo.
2. Untuk mengetahui perbedaan kedisiplinan antara guru PNS dan Non PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo.
3. Untuk mengetahui perbedaan Kreativitas antara guru PNS dan Non PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo.
4. Untuk mengetahui perbedaan motivasi kerja, kedisiplinan dan kreativitas secara simultan antara guru PNS dan Non PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat membawa manfaat baik secara teoritis maupun praktis:

1. Secara Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, yaitu hasil analisis perbandingan motivasi kerja, kedisiplinan dan kreativitas guru ditinjau dari status kepegawaian PNS dan Non PNS.

2. Secara Praktis

a. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan terkait perbandingan motivasi kerja, kedisiplinan dan kreativitas guru ditinjau dari status kepegawaian PNS dan Non PNS.

b. Bagi Guru

Dapat dijadikan sebagai sarana evaluasi diri untuk mengetahui tingkat motivasi kerja, kedisiplinan dan kreativitas guru serta dapat dijadikan bahan perbaikan lebih lanjut.

c. Bagi Kepala Sekolah

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam perumusan kebijakan untuk meningkatkan motivasi dan kedisiplinan guru serta mengembangkan kreativitas guru dalam pembelajaran.

d. Peneliti Lain

Dapat dijadikan sebagai referensi dalam penelitian-penelitian lain yang sejenis.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Motivasi Kerja

a. Teori Motivasi

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi adalah hal yang membuat, menyebabkan, dan membantu orang berperilaku sedemikian rupa, sehingga membuat mereka mau bekerja keras dan mendapatkan hasil terbaik. Berikut akan dipaparkan teori-teori motivasi dengan jelas.⁶

1) Teori Motivasi Klasik

Frederik Winslow Taylor mengemukakan teori motivasi klasik atau teori motivasi kebutuhan tunggal. Teori ini berpendapat bahwa manusia mau bekerja giat untuk dapat memenuhi kebutuhan fisik/biologisnya, berbentuk uang/barang dari hasil pekerjaannya. Teori ini didasarkan pada gagasan bahwa orang akan melakukan banyak upaya, jika mereka mendapatkan imbalan materi untuk melakukan pekerjaan mereka. Dengan menggunakan sistem insentif untuk memotivasi karyawan, manajer menentukan bagaimana tugas dilakukan. Mereka bisa mendapatkan lebih banyak uang, jika semakin banyak yang mereka hasilkan.

2) *Maslow's Need Hierarchy Theory*

Maslow (1943) mengemukakan sebuah teori motivasi yang dinamakan *Maslow's Need Hierarchy Theory* atau Teori Hierarki Kebutuhan dari Maslow. Teori jamak menyatakan bahwa seseorang bertindak dan bekerja untuk memenuhi berbagai kebutuhan, yang menjadi dasar hierarki kebutuhan manusia. Kebutuhan manusia disusun dalam urutan sebagai berikut: 1) kebutuhan yang bersifat fisik dan biologis, 2) kebutuhan

⁶ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 152.

akan keselamatan dan keamanan, 3) kebutuhan sosial, 4) kebutuhan akan rasa hormat atau gengsi, dan 5) kebutuhan untuk menjadi diri sendiri.

3) *Herzberg's Two Factors Motivation Theory*

Frederick Herzberg (1950), seorang Profesor Ilmu Jiwa pada Universitas di Cleveland, Ohio. Ia mengemukakan Teori Motivasi Dua Faktor atau *Herzberg's Two Factors Motivation Theory* atau sering juga disebut Teori Motivasi Kesehatan (Faktor Higienis). Menurut Herzberg, orang menginginkan dua macam faktor kebutuhan, yaitu: kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan dan faktor pemeliharaan mengacu pada kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini mencakup sejumlah kondisi intrinsik seperti kepuasan kerja, yang jika dimasukkan ke dalam pekerjaan akan mendorong tingkat motivasi yang tinggi, yang dapat menghasilkan kinerja yang baik.

4) Teori X dan Teori Y Mc. Gregor

Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X (teori tradisional) dan manusia penganut teori Y (teori demokratik). Teori X menyatakan bahwa pengawasan yang ketat, paksaan, dan instruksi langsung adalah satu-satunya cara untuk memotivasi pekerja dalam melakukan banyak usaha. Jenis motivasi yang diterapkan adalah cenderung kepada motivasi negatif yakni dengan menerapkan hukuman yang tegas. Teori Y berpendapat bahwa peningkatan partisipasi karyawan, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan harus digunakan untuk memotivasi pekerja.

Berdasarkan teori-teori tentang motivasi yang dipaparkan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap individu memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, sehingga motivasinya pun berbeda pula antara satu dengan lainnya. Pada hakikatnya motivasi adalah sebuah dorongan atau minat yang mendasari diri untuk mencapai suatu keinginan atau tujuan tertentu. Adanya motivasi akan membuat individu berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

b. Tujuan Motivasi

Dalam upaya agar pegawai tetap termotivasi melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, maka sangat perlu diberikan motivasi. Pemimpin dapat melakukan kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan semangat kerja, disiplin, kesejahteraan, prestasi, tanggung jawab tugas, produktivitas, dan prestasi karyawan.

Hasibuan merinci berbagai tujuan pelaksanaan motivasi, yaitu:⁷

- 1) Mengikuti keinginan pemimpin dan mengubah perilaku pegawai.
- 2) Membuat pegawai lebih bersemangat.
- 3) Meningkatkan disiplin pegawai.
- 4) Meningkatkan kesejahteraan pegawai.
- 5) Meningkatkan kinerja pegawai.
- 6) Meningkatkan moral di antara para pegawai.
- 7) Membuat pegawai merasa lebih bertanggung jawab atas tugas-tugasnya.
- 8) Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja pegawai.
- 9) Memperbesar rasa tanggungjawab pegawai terhadap organisasi.
- 10) Memperbesar partisipasi pegawai terhadap organisasi.

Berdasarkan kutipan di atas dapat ditarik kesimpulan secara umum bahwa tujuan dari motivasi adalah untuk membuat seseorang mau melakukan sesuatu dan bersedia melakukannya sehingga dapat memperoleh hasil dan mencapai tujuan dengan baik.

c. Prinsip-Prinsip Motivasi

Adapun beberapa prinsip motivasi adalah sebagai berikut:⁸

- 1) Prinsip Kompetisi

Kompetisi adalah upaya memberikan kesempatan kepada setiap orang untuk menunjukkan seluruh kemampuan dan performanya secara sehat dan tepat. Prinsip

⁷ Engkoswara & Aan K, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2015), 210.

⁸ Ibid, 211.

kompetisi adalah persaingan yang didasarkan pada kemampuan dan keterampilan seseorang dengan asas kejujuran dan keterbukaan.

Kompetisi diharapkan dapat mendorong manusia untuk menunjukkan dan mewujudkan potensinya secara maksimal, sehingga meningkatkan keinginan untuk bertindak. Ketika ada kompetisi, individu hanya mungkin mengalami kemunduran jika sistemnya tidak terbuka dan mengandung komponen yang tidak sehat.

2) Prinsip Pemacu

Pemacu adalah upaya mendorong pihak yang termotivasi untuk bertindak cepat dengan memberikan dorongan dalam bentuk tindakan positif. Bagi seseorang yang kurang bersemangat, prinsip pemacu ini seperti cambuk, memungkinkan dia untuk secara cepat dan bahkan secara dramatis meningkatkan semangatnya dalam melakukan sesuatu.

3) Prinsip Ganjaran dan Hukuman (*rewards and punishments*)

Seringkali, anak-anak diajarkan konsep ganjaran dan hukuman agar mereka termotivasi untuk belajar. Misalnya, jika anda tidak belajar, maka anda tidak akan menerima uang jajan/saku. Sedangkan jika anda rajin belajar dan meningkatkan peringkat anda, anda akan mendapatkan uang saku untuk membeli sepeda. Sebelum seorang anak menyelesaikan pekerjaannya, dalam hal ini belajar, *rewards and punishments* biasanya diterapkan atau dikomunikasikan kepada anak atau pihak yang akan dimotivasi.

4) Kejelasan dan Kedekatan Tujuan

Prinsip kejelasan menyatakan bahwa jika suatu tugas dipahami dengan jelas, orang yang mengerjakannya akan termotivasi olehnya. Sehingga tidak ada lagi ambiguitas selama bekerja karena jika suatu tugas tidak dapat dipahami sepenuhnya, antusiasme akan berkurang.

Prinsip terpenting dalam suatu pekerjaan adalah kedekatan tujuan. Karena sudah menjadi rahasia umum bahwa setiap pekerjaan, apa pun namanya, pasti memiliki tujuan, maka harus dekat dan pasti dengan tujuan yang ingin dicapai, mulai dari sifat pekerjaan

hingga jumlah waktu yang dibutuhkan. Dengan kata lain, prinsip ini harus efektif dan efisien.

5) Pemahaman Hasil

Pengetahuan atau pemahaman seseorang tentang bagaimana memahami pekerjaan yang telah diselesaikan disebut sebagai pemahaman hasil. Seseorang mungkin termotivasi untuk lebih terlibat dalam pekerjaan mereka jika hasilnya dapat diperkirakan dan dipahami.

6) Pengembangan Minat

Minat seseorang dapat dijadikan sebagai pendorong untuk meningkatkan semangat kerjanya, maka prinsip pengembangan minat harus menyesuaikan dengan keadaan orang yang diberi motivasi, individu yang memiliki minat penuh dalam pekerjaan mereka, memungkinkan tumbuhnya minat ini untuk benar-benar memberikan motivasi kerja yang positif.

7) Lingkungan yang Kondusif

Motivasi untuk bekerja dapat datang dari lingkungan kerja yang kondusif. Misalnya, ruangan dengan ventilasi yang cukup dapat menumbuhkan lingkungan kerja yang menyenangkan seperti pencahayaan yang cukup, adanya AC serta berbagai fasilitas yang memadai, selain itu hubungan yang harmonis dengan rekan kerja juga sangat berpengaruh.. Lingkungan kerja secara umum dapat berfungsi secara efektif dan efisien karena lingkungan yang kondusif. Oleh karena itu, perbaikan lingkungan kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja.

8) Keteladanan

Prinsip keteladanan adalah bentuk motivasi yang datang dari luar secara tidak langsung. Misalnya, bawahan termotivasi untuk mengikuti atasannya karena mereka malu atau merasa tidak enak karena etos kerja yang tinggi dari atasannya. Pekerjaan dalam suatu organisasi atau lembaga berkembang dengan kecepatan yang lebih cepat.

d. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang muncul dari dalam dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang ditinjau dari dimensi internal dan eksternal. Adapun indikator motivasi kerja sebagai berikut:⁹

- 1) Indikator Motivasi Internal terdiri dari:
 - a) Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas.
 - b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas.
 - c) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang.
 - d) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
 - e) Memiliki perasaan senang dalam bekerja.
 - f) Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain.
 - g) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.
- 2) Indikator Motivasi Eksternal terdiri dari:
 - a) Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
 - b) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
 - c) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif.
 - d) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa untuk mengetahui tingkat motivasi seseorang, dapat ditinjau dari dimensi internal dan eksternal. Indikator-indikator tersebut ditetapkan untuk memudahkan pemimpin dalam menilai dan mengukur tingkat motivasi yang dimiliki oleh seorang karyawan.

⁹ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 72.

2. Kedisiplinan

a. Pengertian Kedisiplinan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, disiplin adalah kepatuhan terhadap peraturan. Disiplin berarti sebagai seorang yang belajar secara sukarela mengikuti pemimpin. Kedisiplinan adalah serangkaian sikap yang membentuk suatu kondisi yang memperlihatkan kepatuhan seseorang terhadap sebuah peraturan.

Disiplin menurut Singodimejo diartikan sebagai sikap rela seseorang dalam mematuhi norma dan peraturan yang telah ditetapkan. Sikap disiplin yang berkembang dengan baik dapat mencapai tujuan yang diinginkan dan sikap disiplin yang berkembang kurang baik dapat menghambat tujuan yang akan dicapai. Kedisiplinan sangat dibutuhkan dalam kehidupan seseorang baik secara individu maupun dalam suatu organisasi.¹⁰

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Tingkat prestasi kerja yang dapat dicapai sebanding dengan tingkat kedisiplinan karyawan. Organisasi akan kesulitan untuk mencapai potensi yang maksimal tanpa disiplin karyawan yang efektif. Rasa tanggung jawab seseorang atas tugasnya tercermin dalam disiplin yang baik. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.¹¹

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dan serangkaian sikap yang menunjukkan nilai-nilai kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

b. Tujuan Kedisiplinan

Tujuan kedisiplinan kerja adalah untuk mencapai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang perlu, seandainya tidak ada perintah dari instruktur atau pimpinan.

¹⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media, 2009), 86.

¹¹ Ibid, 193.

Tujuan kedisiplinan juga untuk mengurus atau mengarahkan tingkah laku pada relasi yang harmonis dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Menurut Henry Simamora dalam Lijan Poltak tujuan dari tindakan disipliner adalah untuk memastikan bahwa perilaku pegawai sesuai dengan aturan organisasi. Berbagai aturan organisasi berfungsi sebagai pedoman untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Pada saat suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai pada tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran.¹²

Sebagai contoh, jika seorang pegawai datang terlambat ke tempat kerja, pengaruhnya mungkin kecil terhadap organisasi. Namun, jika seorang pegawai terus-menerus terlambat masuk kerja, hal ini menjadi masalah serius karena berdampak signifikan terhadap produktivitas kerja dan moral pegawai lainnya. Dalam hal ini, pimpinan perlu menyadari bahwa organisasi dapat memperoleh manfaat dari disiplin, jika digunakan secara adil dan konsisten.

Rasa hormat dan kepercayaan antara supervisor dan bawahannya adalah tujuan berikutnya. Disiplin yang tidak tepat dapat menyebabkan masalah seperti moral yang rendah, kebencian, dan niat buruk di antara supervisor dan bawahan. Dalam keadaan ini, perbaikan perilaku karyawan hanya akan berlangsung dalam waktu singkat, dan supervisor perlu mendisiplinkan kembali karyawan dengan cepat. Melalui hubungan pasif antara bawahan dan atasan, tindakan disiplin yang benar tidak hanya akan meningkatkan perilaku karyawan tetapi juga meminimalkan masalah disiplin di masa depan.¹³

¹² Umi Farida & Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, (Ponorogo: UMPO Press, 2015), 43.

¹³ Ibid, 44.

c. Macam-macam Kedisiplinan

Berikut akan dipaparkan dua macam disiplin dalam organisasi, yaitu:¹⁴

1) Disiplin Preventif

Karyawan didorong untuk mematuhi berbagai peraturan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan melalui disiplin preventif. Artinya, upaya dilakukan untuk mencegah karyawan berperilaku negatif dengan memperjelas dan menjelaskan pola, sikap, tindakan, dan perilaku yang diinginkan setiap anggota organisasi. Kepribadian anggota organisasi menentukan keberhasilan disiplin preventif.

Agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, minimal terdapat tiga hal yang perlu diperhatikan dalam manajemen yaitu:

- a) Anggota organisasi perlu merasa menjadi bagian dari kelompok.
- b) Perlu memberikan penjelasan kepada karyawan tentang berbagai aturan dan persyaratan yang harus dipatuhi.
- c) Dalam kerangka aturan umum yang berlaku bagi anggota organisasi, setiap karyawan memilih metode disiplin diri mereka sendiri.

2) Disiplin Korektif

Jika seorang karyawan jelas-jelas melanggar aturan atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, dia akan dikenakan disiplin korektif. Secara alami, beratnya pelanggaran yang dilakukan menentukan beratnya sanksi. Sanksi biasanya diberikan secara hierarkis. Hal ini menunjukkan bahwa atasan langsung memprakarsai pengenaan sanksi, meneruskannya kepada pimpinan yang lebih tinggi, dan pejabat pimpinan yang berwenang membuat keputusan akhir mengenai pengenaan sanksi. Pengenaan sanksi dilakukan secara objektif, dan sifat sanksi ditentukan oleh berat

¹⁴ Agung Prihantoro, *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen: Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati*, (Yogyakarta: Deepublish, 2019), 16.

ringannya pelanggaran. Pengenaan sanksi harus bersifat edukatif, dalam arti akan terjadi perubahan sikap dan perilaku di masa yang akan datang, bukan secara khusus menghukum seseorang atas perbuatannya di masa lalu.

d. Indikator Kedisiplinan

Menurut Lateiner dalam Soedjono, kedisiplinan seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator diantaranya sebagai berikut:¹⁵

1) Ketepatan waktu

Seorang pegawai dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik jika datang ke tempat kerja tepat waktu, pulang kerja tepat waktu, dan mampu menjaga ketertiban.

2) Pemanfaatan sarana

Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik tercermin dari penggunaan atau pemanfaatan sarana dan peralatan kantor yang cermat untuk mencegah terjadinya kerusakan.

3) Tanggung jawab yang tinggi

Disiplin kerja yang tinggi tercermin pada pegawai yang selalu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya.

4) Ketaatan terhadap aturan kantor

Tingkat kedisiplinan yang tinggi juga terlihat pada pegawai yang mematuhi aturan berpakaian dengan mengenakan seragam, membawa tanda pengenal, dan selalu meminta izin jika meninggalkan tempat kerja atau berhalangan hadir.

¹⁵ Jundah Ayu Permatasari, dkk “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang”, *Jurnal Administrasi Bisnis* 25 no. 1 (2015), diakses 11 Oktober 2020, administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id.

Adapun indikator disiplin menurut Tabrani Rusyad adalah jujur, tepat waktu, tegas dan bertanggung jawab.¹⁶

1) Jujur

Jujur berarti ikhlas dalam menjalankan tugasnya, mengikuti aturan yang ada, tidak mementingkan diri sendiri, dan mengikuti norma-norma yang ada. Orang jujur selalu menepati janjinya, tidak cepat berubah pikiran, bertanggung jawab terhadap kesalahan yang diperbuat, dan selalu memastikan bahwa perbuatannya tidak berlawanan dengan perkataannya.

Guru harus mengamalkan sifat jujur di mana saja baik itu di lingkungan sekolah, di rumah, dan di lingkungan masyarakat. Selain itu, belajar membutuhkan kejujuran. Artinya, pelajaran yang dia berikan kepada siswa adalah pelajaran yang selalu dia jalani. Selain itu, guru harus menyampaikan ilmunya dengan sebenar-benarnya. Dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai guru dan pendidik, guru yang memiliki sifat jujur menunjukkan tingkat kedisiplinan yang tinggi.

2) Tepat Waktu

Tepat waktu dalam mengajar berarti suatu aktivitas mengajar yang dilakukan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan atau sesuai dengan aturan. Ketepatan waktu berada di sekolah untuk setiap guru merupakan salah satu syarat untuk memperoleh hasil yang baik, baik untuk dirinya sendiri maupun untuk siswa. Sikap untuk selalu hadir setiap waktu ini adalah suatu tanda kedisiplinan untuk guru dalam mengajar.

3) Tegas

Guru yang tegas akan mendorong siswa untuk berbuat baik dan menegur siswa yang melanggar aturan, sehingga setiap guru harus memiliki sikap yang tegas, karena setiap siswa akan taat dan patuh untuk dapat belajar dengan baik.

¹⁶ Nurlasmi, *Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Guru*, (Surabaya: Kresna Bina Insan Prima, 2018), 22.

4) Tanggung jawab

Seorang guru harus yakin bahwa pada hakikatnya mengajar atau mendidik adalah amanat yang sangat suci dan mulia, yang diberikan oleh Allah SWT. Dengan demikian seorang guru benar-benar menyadari dan menjalankan amanat tersebut dengan penuh rasa tanggung jawab. Setelah timbulnya rasa tanggung jawab pada diri seorang guru, maka akan tumbuh pula dalam diri seorang guru rasa disiplin akan haknya yaitu menjalankan tugas.

3. Kreativitas Guru

a. Teori Kreativitas

Adapun teori-teori kreativitas akan dijabarkan sebagai berikut.¹⁷

1) Teori Humanistik

Teori Humanistik memandang kreativitas sebagai ruh yang sehat secara psikologis. Aliran humanistik percaya bahwa kreativitas bisa dikembangkan sesuai dengan upaya yang dilakukan. Tokoh aliran Humanistik salah satunya adalah Abraham Maslow dan Carl R Roger. Menurut Maslow, manusia memiliki beberapa kebutuhan yang harus terpenuhi untuk membangun dirinya. Sedangkan perwujudan diri (membangun diri) erat kaitannya dengan kreativitas. Menurut Roger, orang yang kreatif adalah orang yang mampu memenuhi tiga ciri kondisi internal pada dirinya. Meliputi keterbukaan terhadap pengalaman, kemampuan untuk menilai situasi sesuai dengan patokan pribadi seseorang, dan kemampuan untuk bereksperimen.

¹⁷ Ahmad Arifi, dkk, *Mengembangkan Potensi Melejitkan Kreativitas Guru: Teori dan Aplikasi Pembelajaran Aktif, Kreatif dan Menyenangkan*, (Yogyakarta: Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta: 2017), 93.

2) Teori Psikoanalisis

a) Teori Sigmund Freud (1856-1939)

Sigmund Freud menjelaskan proses kreatif dari mekanisme pertahanan, yang merupakan upaya tak sadar untuk menghindari kesadaran mengenai ide-ide yang tidak menyenangkan atau yang tidak dapat diterima. Menurut teori ini, ketidaksadaran memainkan peranan yang amat penting dalam kreativitas tingkat tinggi.

b) Teori Kris (1900-1957)

Kreativitas menurut Ernst Kris dalam teori psikoanalisis adalah kemampuan seseorang untuk “memanggil” bahan pikiran dari alam tidak sadar kepada kesadaran yang nyata.

c) Teori Jung

Jung berpandangan bahwa alam bawah sadar turut berperan penting dalam pemunculan kreativitas tingkat tinggi. Karena secara tidak sadar, alam bawah sadar dibentuk oleh masa lalu yang bersifat pribadi. Manusia dapat mengingat pengalaman di masa lalu sehingga berawal dari ketidaksadaran tersebut akan timbul sebuah penemuan baru baik teori, seni dan karya-karya lainnya.

d) Teori Csikszentmihalyi

Menurut teori ini ciri utama untuk menumbuhkan kreativitas adalah predisposisi genetik untuk ranah tertentu. Jadi ciri ini dapat dilihat pada kepekaan seseorang dalam menangkap rangsangan melalui alat sensorinya.

b. Pengertian Kreativitas Guru

Secara umum, kreativitas dapat dianggap sebagai pola pemikiran atau ide yang muncul secara langsung dari diri seseorang. Inilah yang membuat hasil artistik, penemuan ilmiah, dan kreasi mekanis. Hasil baru adalah bagian dari kreativitas, apakah itu baru bagi individu atau komunitas ilmiah atau budaya secara keseluruhan. Kemampuan seseorang

untuk memecahkan masalah baru atau menciptakan sesuatu baru atau orisinal yang belum pernah terpikirkan oleh orang lain adalah kreativitas.

Sedangkan pengertian guru adalah pengelola proses belajar mengajar. Jadi kreativitas guru adalah kemampuan guru menciptakan hal-hal baru dalam mengajar sehingga memiliki variasi di dalam mengajar yang akan membuat anak didik lebih aktif dan kreatif.

Sebagai seorang pendidik, guru dituntut lebih kreatif daripada murid. Urgensi kreativitas guru dalam pembelajaran antara lain:¹⁸

- 1) Kreativitas guru dapat membantu siswa menjadi lebih tertarik pada mata pelajaran. Kebosanan siswa akan berkurang dan minat mereka terhadap pelajaran akan meningkat dengan menggunakan produk kreativitas guru, seperti instrumen yang dapat membawa pembelajaran ke dunia nyata melalui visualisasi.
- 2) Kreativitas guru bermanfaat pada tersampainya informasi yang lebih utuh. Hasil inovasi berupa instrumen bantu pendidikan akan memberikan data atau informasi yang utuh, hal ini terlihat pada aktifnya indra siswa.
- 3) Kreativitas guru berperan dalam menstimulus siswa untuk lebih berfikir secara ilmiah dalam mengamati suatu kondisi masyarakat atau alam yang menjadi objek atau sumber belajar.

c. Sumber Kreativitas Guru

Rodhes berdasarkan kajian terhadap 40 definisi tentang kreativitas, menyimpulkan bahwa pada umumnya kreativitas didefinisikan sebagai pribadi (*person*), proses (*process*), produk (*product*) dan pendorong (*press*).¹⁹

¹⁸ Yanti Oktavia, "Usaha Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kreativitas Guru dalam Pembelajaran di Sekolah Dasar", *Jurnal Administrasi Pendidikan* 2 no. 1 (2014), diakses 11 Oktober 2020, ipusnas.id.

¹⁹ Ibid, 97.

1) Pribadi

Pribadi (*person*), keunikan seseorang dalam menjalin interaksi dengan lingkungannya merupakan upaya dalam mengembangkan kreativitas seseorang. Karena melalui pribadi yang unik diharapkan dapat menghasilkan konsep dan produk baru yang inovatif. Oleh karena itu, siswa hendaknya diberi kebebasan pada proses pembelajaran dalam memilih sesuai dengan bakat dan keterampilannya masing-masing.

2) Proses

Pada elemen proses, hendaknya guru turut andil dalam merangsang minat anak untuk melibatkan diri dalam berbagai kegiatan yang dapat melatih dan meningkatkan kreativitas anak.

3) Produk

Karya dan produk siswa perlu diapresiasi oleh pendidik. Selain itu, guru harus mampu mengarahkan siswa agar siswa dapat menciptakan produk dan karya baru yang inovatif.

4) Pendorong

Untuk menjadi kreatif, setiap orang mutlak perlu merasa dihargai dan didukung oleh berbagai pihak.

Pemahaman tersebut kemudian dikenal dengan “*P Four’s Creativity*”. Selanjutnya dijelaskan bahwa sebagai *process* berarti kemampuan berpikir untuk membuat kombinasi baru, sebagai *product* diartikan sebagai karya baru, berguna, dan dapat dipahami oleh masyarakat pada waktu tertentu, sebagai *person* berarti ciri-ciri kepribadian non-kognitif yang melekat pada orang kreatif, dan sebagai *press* berarti pengembangan kreativitas itu ditentukan oleh faktor lingkungan baik internal maupun eksternal.

Seorang guru akan dapat memaksimalkan keberhasilan kelas dengan memanfaatkan setiap sumber kreativitas yang disebutkan di atas. Penyampaian materi dan perspektif siswa tentang berbagai hal akan membentuk pola pembelajaran yang kreatif.

d. Indikator Kreativitas Guru

Kreativitas guru sangat diperlukan dalam proses pembelajaran, untuk mengetahui dan mengukur tingkat kreativitas guru dapat dilihat dari indikator-indikator berikut.²⁰

1) Kreativitas dalam Manajemen Kelas

Manajemen kelas memerlukan keterampilan seorang guru dalam mengendalikan kondisi belajar agar pembelajaran dapat dilakukan secara efektif dan efisien.

a) Keterampilan penciptaan dan pemeliharaan kondisi belajar

Keterampilan guru dalam hal ini dapat terlihat ketika guru menunjukkan sikap tanggap terhadap segala sikap yang muncul dari peserta didik, memberikan perhatian secara merata antar peserta didik, memusatkan perhatian terhadap kelompok, memberikan petunjuk secara jelas, menegur siswa yang melakukan kesalahan serta memberi penguatan terhadap peserta didik.

b) Keterampilan pengendalian kondisi belajar

Keterampilan guru dalam hal ini dapat terlihat ketika guru mampu menyesuaikan tingkah laku dalam tuntutan kegiatan pembelajaran, mengelola kelompok dengan baik serta mampu mendeteksi permasalahan yang terjadi dan memberikan solusi dalam penyelesaian masalah.

2) Kreativitas dalam Pemanfaatan Media Belajar

Pemanfaatan media belajar menjadi salah satu hal yang harus dilakukan oleh guru yang kreatif. Media pembelajaran dapat digunakan oleh guru dalam menjelaskan hal-hal yang bersifat abstrak dan mengkaitkan dengan keadaan nyata. Selain itu,

²⁰ Rizqiyatul Mubarakah ‘Pengaruh kedisiplinan dan kreativitas guru terhadap motivasi belajar siswa kelas VIII pada mata pelajaran IPS di MTsN 3 Sidoarjo’. *Skripsi* 2020, diakses 11 Oktober 2020, <http://etheses.uin-malang.ac.id>.

pembuatan media pembelajaran yang menarik bertujuan agar dapat membangkitkan motivasi belajar sehingga siswa tidak merasa bosan. Kewajiban guru dalam mengintegrasika materi dengan kondisi nyata di sekitar juga menuntut adanya media pembelajaran.

e. Ciri-ciri Guru Kreatif

Seorang guru dikatakan kreatif jika menggunakan cara berpikir dan bertindak yang baru. Ciri-ciri orang kreatif:²¹

- 1) Orang kreatif sering digambarkan dengan kemampuan berpikir kritis serta memiliki banyak ide dan gagasan.
- 2) Ketika orang biasa dalam melihat suatu hal melalui cara yang sama, orang kreatif dapat melihat hal tersebut melalui cara yang berbeda.
- 3) Orang kreatif mampu menggabungkan sesuatu yang belum pernah tergabung sebelumnya.
- 4) Orang kreatif memiliki kemampuan untuk menemukan atau mendapatkan ide dan pemecahan baru.

B. Kajian Penelitian yang Relevan

Penelitian mengenai Perbedaan Motivasi dan Disiplin Kerja pada Guru PNS dan Non PNS di SMP Negeri se-Surabaya Barat oleh Ratna Tri Andani (2016). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Tidak terdapat perbedaan motivasi kerja pada guru PNS dan bukan PNS di SMP Negeri se-Surabaya Barat dengan nilai probabilitas perbedaan motivasi kerja sebesar 0,752. (2) Tidak terdapat perbedaan disiplin kerja pada guru PNS dan bukan PNS di SMPN se-Surabaya Barat dengan nilai probabilitas perbedaan disiplin kerja sebesar 0,763. (3) Tidak terdapat perbedaan yang pada motivasi dan disiplin kerja guru PNS dan bukan PNS di SMP Negeri se-Surabaya dengan nilai

²¹ Ibid, 100.

probabilitas perbedaan motivasi dan disiplin kerja sebesar 0,977.²² Adapun persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama berjenis penelitian komparasi, variabel yang digunakan yaitu motivasi dan disiplin kerja pada guru PNS dan Non PNS. Sedangkan perbedaannya adalah pada variabel kreativitas guru, teknik analisis data Uji Manova serta populasi penelitiannya.

Penelitian mengenai Korelasi Kreativitas Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran oleh Anharurrohman El Muhammadi dan Muh Nashirudin (2016). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Kreativitas guru berpengaruh terhadap peningkatan mutu pembelajaran Pendidikan Agama Islam dan Budi Pekerti. 2) Motivasi kerja guru berpengaruh terhadap peningkatan mutu pembelajaran Pendidikan Agama Islam dan Budi Pekerti. 3) Kreativitas guru dan motivasi kerja guru secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap mutu pembelajaran. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa rata-rata nilai dari ketiga variabel tersebut hanya dapat dimasukkan dalam kategori sedang, sehingga untuk meningkatkan kinerja guru dalam mengajar perlu diperhatikan faktor-faktor lain seperti: gaji, jaminan kerja, jaminan hari tua, penghargaan atas prestasi kerja, dan sebagainya.²³ Persamaan dengan penelitian ini terdapat pada variabel kreativitas guru dan motivasi kerja guru, sedangkan perbedaannya terdapat pada jenis penelitian dan teknik analisis data.

Penelitian mengenai Pengaruh Kreativitas Guru Dalam Pembelajaran Dan Kecerdasan Emosional Siswa Terhadap Prestasi Belajar Ekonomi Pada Siswa Kelas X Di SMA Negeri 89 Jakarta oleh Kenny Andika dkk (2016). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara kreativitas guru dalam mengajar dengan prestasi siswa. Bisa dilihat dari hasilnya. Hasil analisis data menunjukkan nilai t tabel sebesar 3,926 lebih besar dari t tabel sebesar 1,656. Emosional Kecerdasan siswa secara parsial juga terdapat pengaruh terhadap prestasi belajar siswa tersebut, dilihat dari hasil analisis data menunjukkan nilai t hitung 2,611 lebih besar dari t

²² Ratna Tri Andani, "Perbedaan Motivasi dan Disiplin Kerja Pada Guru PNS dan Bukan PNS di SMP Negeri se-Surabaya Barat", *Jurnal Mahasiswa Unesa* 4 no. 2 (2016), diakses 9 Oktober 2020, <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/>

²³ Anharurrohman El Muhammadi & Muh Nashirudin, "Korelasi Kreativitas dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran", *IJER*, p-ISSN 2541-2132 (2016), diakses 10 Oktober 2020, <http://edujurnal.iainjambi.ac.id/index.php/ijer>.

tabel 1.656. Secara simultan terdapat pengaruh antara kreativitas guru dalam pembelajaran dan kecerdasan emosional siswa terhadap prestasi belajar siswa. Bisa dilihat dari Hasil analisis data menunjukkan nilai F hitung sebesar 18,002 lebih besar dari nilai F tabel 3,06. Ada pengaruh positif antara kreativitas guru dalam pembelajaran dan kecerdasan emosional siswa terhadap prestasi belajar siswa dengan korelasi ganda koefisien 0,460. Dengan demikian, hipotesis penelitian diterima, kemudian diketahui koefisien determinasi (R^2) sebesar 21,2%.²⁴ Persamaan dengan penelitian ini terdapat pada variabel kreativitas guru, sedangkan perbedaannya terdapat pada variabel lainnya, seperti jenis penelitian yang digunakan dan teknik analisis data.

Penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun oleh Titin Eka Ardiana (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja guru akuntansi dengan kontribusi sebesar 80,6%, selebihnya sebesar 19,4% kinerja guru akuntansi ditentukan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian.²⁵ Adapun persamaan dengan penelitian ini adalah pada variabel motivasi kerja, sedangkan perbedaannya yaitu jenis penelitiannya asosiatif.

Penelitian mengenai Pengaruh *Self-Efficacy* Guru dan Kreativitas Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa dan Implikasinya Terhadap Prestasi Belajar Pada Mata Pelajaran Ekonomi oleh Fitrianty Adirestuty (2017). Simpulan dalam penelitian ini adalah: (1) *Self-efficacy* guru berpengaruh negatif terhadap motivasi belajar siswa, (2) Kreativitas guru berpengaruh positif terhadap motivasi belajar siswa, (3) *Self-efficacy* guru berpengaruh positif terhadap prestasi belajar siswa. *Self-efficacy* guru memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung melalui motivasi belajar terhadap prestasi belajar siswa. (4) Kreativitas guru berpengaruh positif terhadap prestasi belajar siswa. Kreativitas guru memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung melalui motivasi belajar terhadap prestasi

²⁴ Kenny Andika, dkk “Pengaruh Kreativitas Guru Dalam Pembelajaran Dan Kecerdasan Emosional Siswa Terhadap Prestasi Belajar Ekonomi Pada Siswa Kelas X Di SMA Negeri 89 Jakarta”, *Jurnal Ilmiah Econosains* 14 no. 1 (2016), diakses 10 Oktober 2020, <http://doi.org/10.21009/econosains.014.1.8>.

²⁵ Titin Eka Ardiana, “Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun”, *Jurnal Akuntansi dan Pajak* 17 no. 02 Januari (2017), diakses 9 Oktober 2020, <https://www.jurnal.stie-aas.ac.id/>

belajar siswa. (5) Motivasi belajar siswa berpengaruh negatif terhadap prestasi belajar siswa.²⁶ Persamaan dengan penelitian ini terdapat pada variabel kreativitas guru, sedangkan perbedaannya terdapat pada teknik analisis data dan populasi penelitian.

Penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Disiplin Guru di SMP Negeri 16 Mandai Maros oleh Sumarni Mahmin, Haedar, dan Natsir (2018). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, supervisi, dan motivasi mempengaruhi kedisiplinan guru. Dimana variabel kepemimpinan dengan nilai p sebesar $0,001 < 0,05$, variabel kontrol dengan nilai p sebesar $0,00 < 0,05$, dan variabel motivasi dengan nilai p sebesar $0,04 < 0,05$. Ada pengaruh yang signifikan dan simultan terhadap kepemimpinan, supervisi dan motivasi disiplin guru di SMP Negeri 16 Mandai Maros.²⁷ Persamaan dengan penelitian ini terdapat pada variabel motivasi kerja dan disiplin guru, sedangkan perbedaannya terdapat pada jenis penelitian dan teknik analisis data yang digunakan.

Penelitian mengenai Pengaruh Kedisiplinan dan Kreativitas Guru Mengajar Terhadap Hasil Belajar Siswa dalam Pembelajaran Al-Qurán Hadist di MIN 2 Bengkulu Selatan oleh Helen Kasnita (2019). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Hasil Pengujian Nilai B sebesar 0.528 dan uji “t” pada Hipotesis I Sebesar 5.997 ini berarti $t \text{ hitung} > t \text{ tabel} (5.997 > 2.026)$ dan signifikansi ($0.000 < 0.05$). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh Kedisiplinan Guru Mengajar (X1) terhadap Hasil Belajar Siswa (Y), Hipotesis II pengujian nilai B sebesar 0.384 pengujian uji “t” ($0.384 > 2.026$) dan signifikansi ($0.005 < 0.05$), maka terdapat pengaruh Kreativitas Guru Mengajar (X2) terhadap Hasil Belajar Siswa (Y), dan hipotesis III hasil uji R *adjusted Square* sebesar 0.629 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama. Kedisiplinan Guru Mengajar (X1) dan Kreativitas Mengajar Guru (X2) Terhadap Hasil Belajar Siswa (Y) pada pembelajaran Al-Qur’an Hadist di MIN 2 Bengkulu Selatan dengan persentase 62% sedangkan 38

²⁶ Fitranty Adirestuty, “ Pengaruh *Self-Efficacy* Guru dan Kreativitas Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa dan Implikasinya Terhadap Prestasi Belajar Pada Mata Pelajaran Ekonomi”, *Jurnal Wahana Pendidikan* 4 no. 1 (2017), diakses 10 Oktober 2020, <https://jurnal.unigal.ac.id>.

²⁷ Sumarni Mahmin, dkk “Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Disiplin Guru di SMP Negeri 16 Mandai Maros”, *Journal of Management* 1 no. 1 (2018), diakses 10 Oktober 2020, <https://journal.stieamkop.ac.id>.

% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.²⁸ Persamaan penelitian ini terletak pada variabel kedisiplinan dan kreativitas guru, sedangkan perbedaannya yaitu pada jenis penelitian dan teknik analisis data.

Penelitian mengenai Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi oleh Petrina Gabriella dan Hendy Tannady (2019). Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi. Hasil analisis uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar $40,07 > 3,47$ dengan probabilitas sebesar $0,00 < 0,05$, berarti motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di SMAN 8 Bekasi. Hasil *R Square* didapatkan sebesar 0.51 atau 51% yang berarti variabilitas variabel independen sebesar 51% sedangkan sisanya (49%) dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak ikut terobservasi.²⁹ Dan hasil dari penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Persamaan dengan penelitian ini yaitu pada variabel motivasi dan disiplin kerja, sedangkan perbedaannya yaitu jenis penelitian dan teknik analisis data.

Penelitian mengenai Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Gugus 1 SD Negeri Kecamatan Lalan Kabupaten Musi Banyuasin oleh Ana Saputri (2019). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di Gugus 1 SD Negeri Kecamatan Lalan; 2) Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di Gugus 1 SD Negeri Kecamatan Lalan; dan 3) Ada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja

²⁸ Helen Kasnita, ‘‘ Pengaruh Kedisiplinan dan Kreativitas Guru Mengajar Terhadap Hasil Belajar Siswa dalam Pembelajaran Al-Qurán Hadist di MIN 2 Bengkulu Selatan’’ *Tesis* (2019), diakses 9 Oktober 2020, <http://www.repository.iainbengkulu.ac.id>.

²⁹ Petrina Gabriella & Hendy Tannady, ‘‘ Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi’’ *Seminar Nasional Sains & Teknologi Informasi (SENSASI)* (2019) diakses 9 Oktober 2020, <https://www.researchgate.net/publication/>

guru di Gugus 1 SD Negeri Kecamatan Lalan.³⁰ Persamaannya terdapat pada variabel motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan perbedaannya terdapat pada jenis penelitian dan teknik analisis data.

Penelitian mengenai Korelasi Antara Kreativitas Guru Dan Kemampuan Mengelola Kelas Dengan Prestasi Belajar Akidah Akhlak Siswa MAN 1 Semarang Tahun Pelajaran 2019/2020 oleh Beti Ayu Suryani (2020). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Korelasi dengan Y nilai $r = 0,609$ dan $r \text{ tabel} = 0,306$, jadi $r \text{ hitung}$ lebih besar dari $r \text{ tabel}$ maka H_a diterima, dengan demikian terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kreativitas Guru dengan Prestasi Belajar Akidah Akhlak pada siswa kelas X MAN 1 Suruh. (2) Korelasi dengan Y nilai $r = 0,418$ dan $r \text{ tabel} = 0,306$, jadi $r \text{ hitung}$ lebih besar dari $r \text{ tabel}$ maka H_a diterima, dengan demikian terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kemampuan Mengelola Kelas dengan Prestasi Belajar Akidah Akhlak pada siswa kelas X MAN 1 Suruh. (3) Terdapat hubungan antara Kreativitas Guru dan Kemampuan Mengelola Kelas secara bersama-sama dengan Prestasi Belajar Akidah Akhlak pada siswa kelas X di MAN 1 sebesar $0,619 > 0,306$. Setelah dihitung, besar F hitung adalah 20,770. Jadi $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($20,770 > 3,30$).³¹ Persamaan dengan penelitian ini terdapat pada variabel kreativitas guru sedangkan perbedaannya yaitu pada variabel lainnya, seperti jenis penelitian dan teknik analisis data.

Penelitian mengenai Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Makassar oleh Ratno Nur Suryadi (2020). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (i) secara parsial variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kota Makassar (ii) secara simultan variabel budaya organisasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh yang signifikan

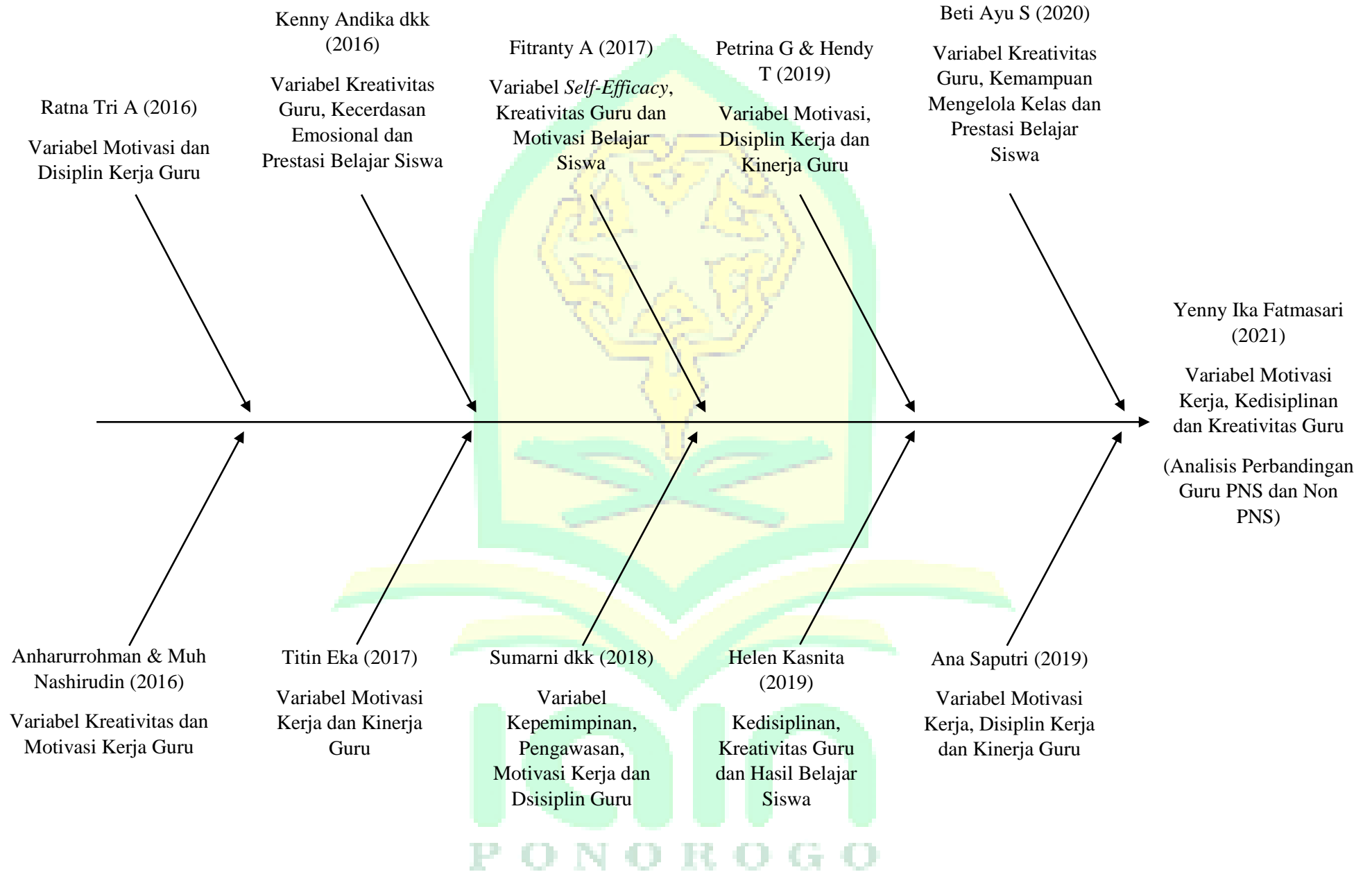
³⁰ Ana Saputri, ‘‘ Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Gugus 1 SD Negeri Kecamatan Lalan Kabupaten Musi Banyuasin’’, *Tesis* (2019), diakses 10 Oktober 2020, <https://www.researchgate.net/publication/336825264>.

³¹ Beti Ayu Suryani, ‘‘ Korelasi Antara Kreativitas Guru Dan Kemampuan Mengelola Kelas Dengan Prestasi Belajar Aqidah Akhlaq Siswa MAN 1 Semarang Tahun Pelajaran 2019/2020’’, *Tesis* (2020), diakses 10 Oktober 2020, <http://www.e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id>.

terhadap kinerja guru ekonomi SMA Negeri di Kota Makassar.³² Persamaan dengan penelitian terdapat pada variabel motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan perbedaannya yaitu pada jenis penelitian dan teknik analisis data. Dari beberapa penelitian terdahulu di atas, dapat digambarkan perbedaan dan posisi penelitian ini melalui diagram *fishbone* sebagai berikut.



³² Ratno Nur Suryadi, “ Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Makassar”, *Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship and Innovation* 1 no. 1 (2020), diakses 11 Oktober 2020, <https://journal.ilinstitute.com/IJoEEI>



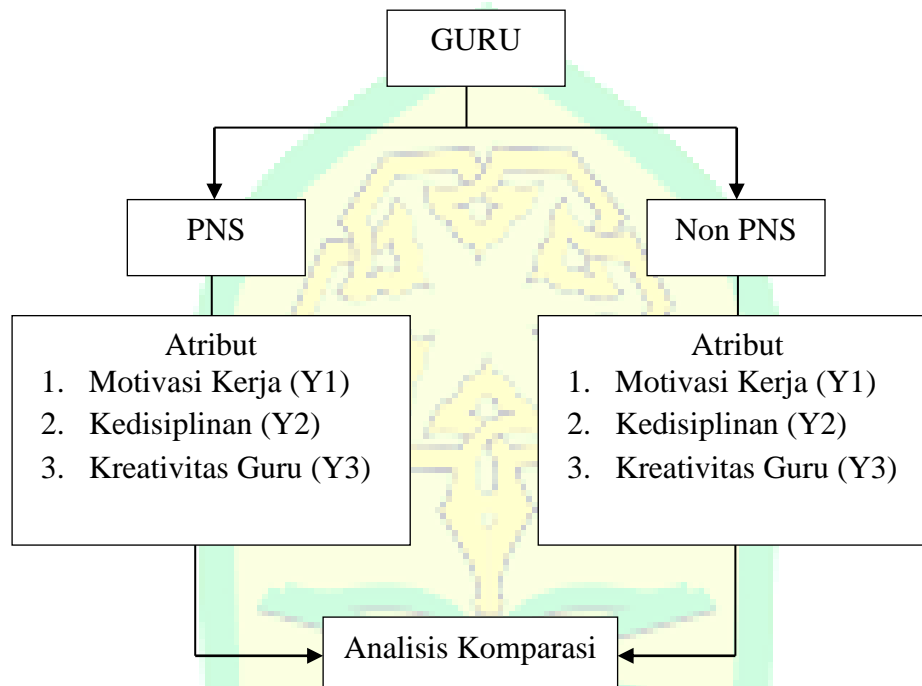
Gambar 2.1
Diagram *Fishbone* Penelitian yang Relevan

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

A. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual pada penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Dari skema di atas dapat diketahui bahwa penelitian ini berfokus untuk mengkomparasikan variabel motivasi kerja, kedisiplinan dan kreativitas antara guru PNS dan Non PNS, serta membuktikan apakah motivasi kerja, kedisiplinan dan kreativitas guru PNS lebih baik dari guru Non PNS.

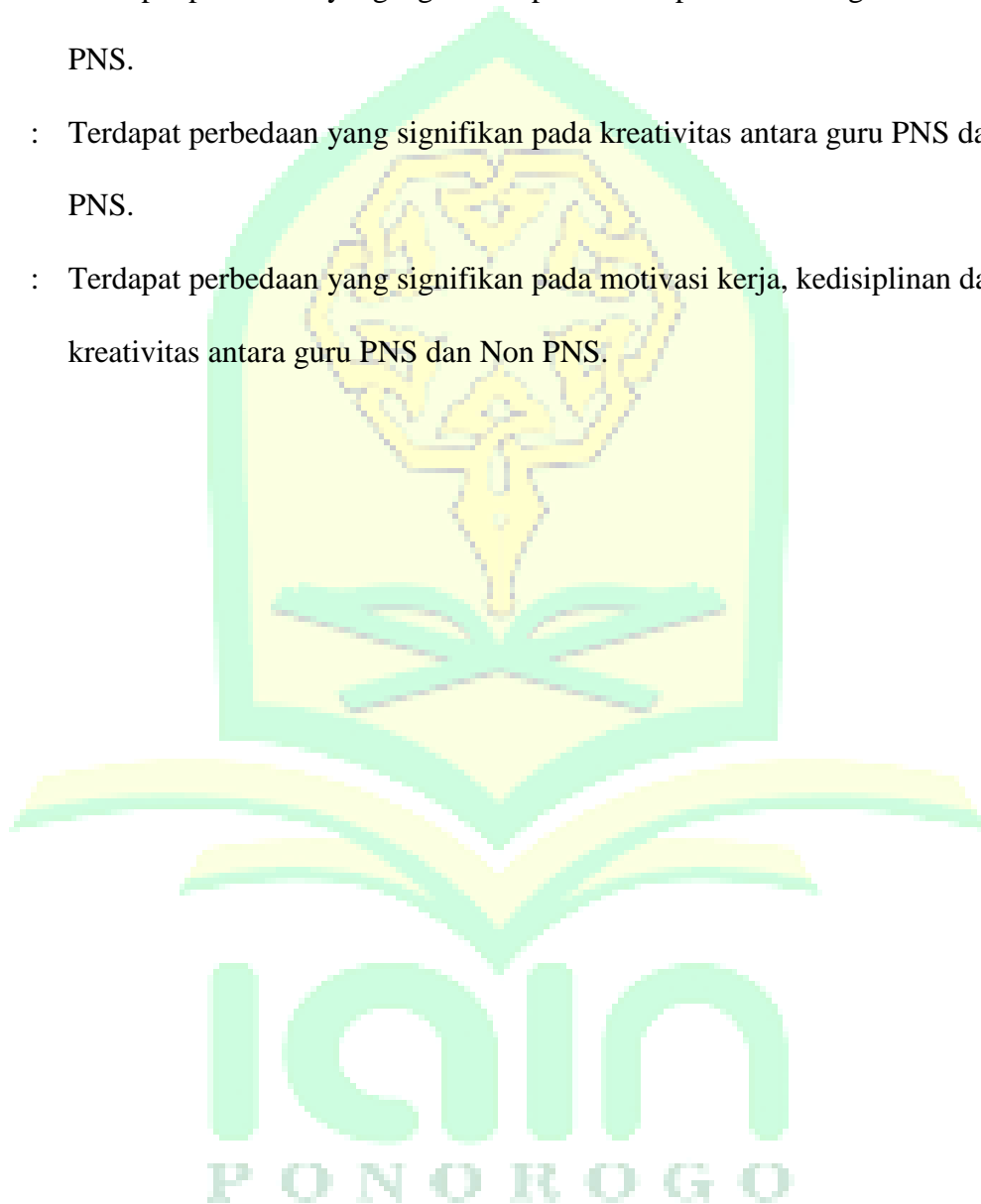
B. Hipotesis Penelitian

Status kepegawaian guru terdiri dari guru PNS dan non PNS. Sebagai tenaga profesional, baik guru PNS maupun non PNS dalam melaksanakan tugasnya berkewajiban memenuhi jam kerja yang setara dengan beban kerja pegawai lainnya. Secara ideal guru PNS harus memiliki kinerja yang lebih baik karena merupakan seorang abdi negara yang terikat dengan standar kinerja yang telah ditetapkan sebagaimana yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah (PP) 19 Tahun 2017 tentang Perubahan Atas PP 74 Tahun 2008 Tentang Guru, selain itu kesejahteraan

guru PNS sudah dijamin oleh pemerintah berupa gaji tetap serta tunjangan-tunjangan lain.

Berdasarkan uraian tersebut, hipotesis diajukan dalam penelitian ini adalah :

- H₁1 : Terdapat perbedaan yang signifikan pada motivasi kerja antara guru PNS dan Non PNS.
- H₁2 : Terdapat perbedaan yang signifikan pada kedisiplinan antara guru PNS dan Non PNS.
- H₁3 : Terdapat perbedaan yang signifikan pada kreativitas antara guru PNS dan Non PNS.
- H₁4 : Terdapat perbedaan yang signifikan pada motivasi kerja, kedisiplinan dan kreativitas antara guru PNS dan Non PNS.



BAB IV

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Pada penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrumen kunci.³³

Statistika adalah alat bantu penelitian kuantitatif dalam kegiatan analisis data penelitian. Pada penelitian ini menggunakan metode statistika inferensia parametrik komparatif yang bertujuan untuk mengkomparasikan antar variabel dependen maupun independen yaitu variabel motivasi kerja, kedisiplinan dan kreativitas antara guru PNS dan non-PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek yang akan/ingin diteliti. Populasi ini sering juga disebut dengan *universe*. Anggota populasi dapat berupa benda hidup maupun benda mati, dan manusia di mana sifat-sifat yang ada padanya dapat diukur atau diamati. Populasi dalam setiap penelitian telah tercermin di dalam judul.³⁴ Adapun populasi dalam penelitian ini adalah guru PNS dan non PNS dari 28 SD Negeri di Kecamatan Dolopo yang berjumlah 190 orang. Penentuan populasi tersebut didasarkan pada status kepegawaian guru yaitu PNS dan Non PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo, adapun rinciannya sebagai berikut.

Tabel 4.1 Data Guru PNS dan Non PNS di SD Negeri Kecamatan Dolopo

No	Nama Sekolah	Guru PNS	Guru Non PNS
1	SDN DOLOPO 01	4	3
2	SDN DOLOPO 02	4	1

³³ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfa Beta, 2006), 15.

³⁴ Syahrudin & Salim, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Citapustaka Media, 2014), 113.

No	Nama Sekolah	Guru PNS	Guru Non PNS
3	SDN DOLOPO 03	2	3
4	SDN BANGUNSARI 01	4	4
5	SDN BANGUNSARI 02	4	3
6	SDN BANGUNSARI 03	4	4
7	SDN MLILIR 01	3	4
8	SDN MLILIR 02	4	2
9	SDN MLILIR 03	4	4
10	SDN GLONGGONG 02	4	3
11	SDN GLONGGONG 03	2	3
12	SDN GLONGGONG 04	4	3
13	SDN CANDIMULYO 01	6	1
14	SDN CANDIMULYO 02	5	2
15	SDN CANDIMULYO 03	4	2
16	SDN KETAWANG	3	4
17	SDN BADER 02	5	3
18	SDN BADER 03	5	3
19	SDN DOHO	4	4
20	SDN LEMBAH 01	3	4
21	SDN LEMBAH 02	3	2
22	SDN KRADINAN 01	6	2
23	SDN KRADINAN 02	4	2
24	SDN KRADINAN 03	5	2
25	SDN SULUK 01	4	6
26	SDN SULUK 02	6	2
27	SDN SULUK 03	1	2
28	SDN BLIMBING 02	4	1
Jumlah		111	79

Sumber : Data Korwil SDN Kecamatan Dolopo

2. Sampel dan Responden

Sampel adalah bagian dari populasi yang menjadi objek penelitian (sampel secara harfiah berarti contoh). Dalam penetapan atau pengambilan sampel dari populasi mempunyai aturan,

yaitu sampel itu representatif (mewakili) terhadap populasinya.³⁵ Adapun sampel pada penelitian ini berjumlah 153 orang, yang terdiri dari guru PNS 87 orang dan guru non PNS 66 orang. Adapun rinciannya sebagai berikut.

Tabel 4.2 Data Sampel Penelitian

No	Nama Sekolah	Guru PNS	Guru Non PNS
1	SDN DOLOPO 01	2	3
2	SDN DOLOPO 02	4	1
3	SDN DOLOPO 03	3	1
4	SDN BANGUNSARI 01	3	3
5	SDN BANGUNSARI 02	4	1
6	SDN BANGUNSARI 03	2	3
7	SDN MLILIR 01	1	2
8	SDN MLILIR 02	3	2
9	SDN MLILIR 03	4	3
10	SDN GLONGGONG 02	4	3
11	SDN GLONGGONG 03	2	3
12	SDN GLONGGONG 04	3	1
13	SDN CANDIMULYO 01	4	1
14	SDN CANDIMULYO 02	3	1
15	SDN CANDIMULYO 03	4	2
16	SDN KETAWANG	3	4
17	SDN BADER 02	4	3
18	SDN BADER 03	4	2
19	SDN DOHO	2	4
20	SDN LEMBAH 01	3	4
21	SDN LEMBAH 02	3	2
22	SDN KRADINAN 01	3	2
23	SDN KRADINAN 02	3	2
24	SDN KRADINAN 03	4	2
25	SDN SULUK 01	3	6
26	SDN SULUK 02	4	2

³⁵ Ibid, 114.

No	Nama Sekolah	Guru PNS	Guru Non PNS
27	SDN SULUK 03	1	2
28	SDN BLIMBING 02	4	1
Jumlah		87	66

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif.³⁶ Teknik pengambilan sampel pada penelitian menggunakan *cluster random sampling*.

Rumus yang digunakan dalam menentukan jumlah sampel guru yaitu Rumus Slovin sebagai berikut:³⁷

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

Dimana :

n = Sampel

N = Populasi

d = Derajat Kebebasan (0,01 atau 0,05)

Cara penghitungan sampel guru pada penelitian ini sebagai berikut.

N guru PNS = 111

$$\begin{aligned} n &= \frac{111}{111(0,05)^2 + 1} \\ &= \frac{111}{1,2775} \\ &= 86,6 = 87 \end{aligned}$$

Jadi sampel guru PNS diperoleh 87 orang.

N guru non PNS = 79

³⁶ Ibid, 115.

³⁷ Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Yogyakarta, Graha Ilmu, 2006), 120.

$$\begin{aligned} n &= \frac{79}{79(0,05)^2 + 1} \\ &= \frac{79}{1,1975} \\ &= 65,9 = 66 \end{aligned}$$

Jadi sampel guru non PNS diperoleh 66 orang.

4. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat, nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu, yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data.³⁸

a. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang muncul dari dalam dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu, yang ditinjau dari dimensi internal dan eksternal. Pada penelitian ini, yang dimaksud motivasi kerja guru adalah faktor pendorong yang dimiliki oleh guru PNS dan Non PNS di SDN se-Kecamatan Dolopo yang bersumber dari internal diri maupun eksternal. Motivasi kerja guru PNS dan Non PNS di SDN se-Kecamatan Dolopo diukur menggunakan instrumen penelitian yang berupa angket dengan skala *Likert*.

b. Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah kesadaran diri seseorang untuk bersedia mematuhi semua tata tertib atau aturan yang berlaku di instansi. Pada penelitian ini yang dimaksud kedisiplinan guru adalah kesadaran guru PNS dan non PNS di SDN se-Kecamatan Dolopo dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, menaati peraturan sekolah masing-masing serta intensitas keterlibatan guru dalam kegiatan-kegiatan pendidikan. Kedisiplinan guru PNS

³⁸ Ibid, 38.

dan Non PNS di SDN se-Kecamatan Dolopo diukur menggunakan instrumen penelitian yang berupa angket dengan skala *Likert*.

c. Kreativitas

Kreativitas adalah keterampilan dan kemampuan yang dimiliki guru untuk menciptakan hal-hal baru dalam mengajar, sehingga memiliki variasi di dalam mengajar yang akan membuat anak didik lebih aktif dan kreatif. Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kreativitas guru adalah keterampilan guru PNS dan Non PNS di SDN se-Kecamatan Dolopo dalam mengelola pembelajaran, menciptakan inovasi baru yang relevan dengan tugas, pokok dan fungsinya serta dapat menghidupkan suasana kegiatan belajar mengajar yang lebih aktif dan menyenangkan. Kreativitas guru PNS dan Non PNS di SDN se-Kecamatan Dolopo diukur menggunakan instrumen penelitian yang berupa angket dengan skala *Likert*.

5. Instrumen Penelitian

Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus terdapat alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian ini dinamakan instrumen penelitian. Jadi instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik pada penelitian ini variabel yang akan diukur yaitu motivasi kerja, kedisiplinan dan kreativitas guru.

Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala Likert, yaitu suatu skala yang menanyakan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden dengan sejumlah pernyataan tentang perilaku, objek, orang, atau peristiwa untuk mengukur sikap dan pendapat tentang fenomena sosial di antara individu atau kelompok. Dalam melakukan penelitian

terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberikan skor.

Pengukuran dengan skala Likert ini dilakukan dengan pembagian sebagai berikut.³⁹

Tabel 4.3 Pengukuran dengan Skala Likert

Jawaban	Skor/Bobot	
	Gradasi Positif	Gradasi Negatif
Tidak Pernah (TP)	1	4
Kadang-kadang (KD)	2	3
Sering (SR)	3	2
Selalu (SL)	4	1

Untuk memudahkan dalam merumuskan pernyataan atau pertanyaan dalam angket penelitian, maka perlu dirumuskan kisi-kisi instrumen penelitian. Berikut adalah kisi-kisi instrumen pada penelitian ini.

Tabel 4.4 Kisi-Kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	No Item Positif	No Item Negatif
Motivasi Kerja (Y1)	Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang muncul dari dalam dan luar diri seseorang untuk melakukan sesuatu yang ditinjau dari	• Guru bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas.	3	1, 2
		• Guru melaksanakan tugas dengan target yang jelas.	4, 5	
		• Guru memiliki tujuan yang jelas dan menantang.	7, 8, 9, 10,	11
		• Guru menghendaki ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.	12, 13	

³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), 86

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	No Item Positif	No Item Negatif
	dimensi internal dan eksternal	• Guru memiliki perasaan senang dalam bekerja.	14, 15, 16	
		• Guru berusaha untuk mengungguli rekan kerja yang lain.	17, 18	
		• Guru mengutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.	19, 20,	21
		• Guru berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.	22, 23	
		• Guru merasa senang jika memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.	24, 25	
		• Guru bekerja dengan harapan akan mendapat insentif / upah.	27	26
		• Guru bertugas dengan harapan ingin mendapatkan simpati atau perhatian dari rekan sebaya atau pimpinan.	28, 29, 30	
Kedisiplinan (Y2)	Kedisiplinan adalah kesadaran diri seseorang untuk bersedia menaati semua peraturan yang ditetapkan	• Guru memiliki sifat jujur dalam berbagai hal.	1, 2, 3	
		• Guru bersikap tegas dan sigap.	4, 5, 6	
		• Guru melaksanakan tugas dengan tepat waktu.	9	7, 8
		• Guru mematuhi peraturan	11	10, 12

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	No Item Positif	No Item Negatif
	oleh instansi serta norma-norma sosial yang berlaku.	yang berlaku.		
		• Guru menggunakan waktu secara efektif.	13,	14, 15
		• Guru memanfaatkan sarana dan prasarana sekolah dengan baik.	17, 18	16
		• Guru hadir dan terlibat pada setiap kegiatan sekolah.	19, 20	21
		• Guru mengerjakan semua pekerjaan dengan tertib.	23, 24	22
		• Guru memiliki komitmen yang tinggi.	25, 26, 27	
		• Guru bertanggung jawab terhadap tugasnya.	28, 30	29
Kreativitas Guru (Y3)	Kemampuan guru menciptakan hal-hal baru dalam mengajar, sehingga memiliki variasi di dalam mengajar yang akan membuat anak didik lebih aktif dan kreatif.	• Guru terampil dalam menerapkan metode dan strategi pada pembelajaran tematik.	1, 2, 3	
		• Guru terampil dalam mengembangkan media pembelajaran yang menarik.	4, 5	6
		• Guru terampil dalam mengembangkan sumber belajar dan bahan ajar yang baik dan bervariasi.	7, 8, 9	
		• Guru terampil dalam menggunakan metode yang bervariasi sesuai	11, 12	10

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	No Item Positif	No Item Negatif
		kebutuhan.		
		• Guru menyiapkan fasilitas pendukung penggunaan metode pembelajaran.	13, 15	14
		• Guru dapat menumbuhkan antusias belajar siswa.	16, 17, 18	
		• Guru memberikan tugas individual dan kelompok kepada siswa.	19, 20, 21	
		• Guru terampil dalam membuat instrumen penilaian yang baik.	22, 23, 24	
		• Guru terampil menggunakan IT sebagai penunjang pembelajaran.	25, 26, 27	
		• Guru terampil dalam manajemen kelas.	28, 29, 30	

6. Kuesioner (Angket)

Kuesioner atau angket adalah suatu alat yang digunakan dalam hal pengumpulan data penelitian, yang mana di dalamnya terdapat seperangkat pernyataan tertulis untuk dijawab dan ditujukan kepada responden.⁴⁰ Jenis angket yang digunakan pada penelitian ini adalah angket tertutup dalam bentuk *check list*, artinya responden hanya perlu memilih salah satu pilihan jawaban dengan cara menandai kolom jawaban yang sesuai dengan tanda *check list* (✓).⁴¹ Angket tersebut diisi oleh guru sehingga sifatnya penilaian terhadap diri sendiri terkait motivasi

⁴⁰ Ibid, 199.

⁴¹ Ibid, 128.

kerja, kedisiplinan dan kreativitas guru. Agar jawaban dari angket tersebut objektif maka jawaban guru akan divalidasi oleh kepala sekolah.

7. Dokumentasi

Sebuah metode yang disebut "studi dokumentasi" ialah metode yang melihat catatan tertulis, dokumen, dan arsip yang berkaitan dengan subjek penelitian. Dokumen yang digunakan untuk menunjang pengumpulan data yaitu terdiri dari perangkat pembelajaran guru, RPP, Silabus, Promes, Prota, daftar hadir guru dan sebagainya.

C. Lokasi Penelitian dan Pengumpulan Data

Lokasi pada penelitian ini yaitu di seluruh SD Negeri se-Kecamatan Dolopo Kabupaten Madiun. Adapun alamat dari lokasi penelitian ini akan disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.5 Data Lokasi Penelitian

No	Nama Sekolah	Alamat
1	SDN DOLOPO 01	Jl. Sidongesti No. 250 Desa Dolopo
2	SDN DOLOPO 02	Jl. Parikesit Desa Dolopo
3	SDN DOLOPO 03	Jl. Kartini No. 527 Desa Dolopo
4	SDN BANGUNSARI 01	Jl. Toto Tertib No. 103 Kel. Bangunsari
5	SDN BANGUNSARI 02	Jl. Adil Makmur No. 160 Kel. Bangunsari
6	SDN BANGUNSARI 03	Jl. Toto Tertib No. 101 Kel. Bangunsari
7	SDN MLILIR 01	Jl. Raya Ponorogo-Madiun No. 43 Kel. Mlilir
8	SDN MLILIR 02	Jl. Raya Ponorogo-Madiun No. 45 Kel. Mlilir
9	SDN MLILIR 03	Jl. Hasanudin Kel. Mlilir
10	SDN GLONGGONG 02	Jl. Kantor Desa No. 475 Desa Glonggong
11	SDN GLONGGONG 03	Jl. Raya Ponorogo-Madiun No. 39 Desa Glonggong
12	SDN GLONGGONG 04	Jl. Tegal Rejo No. 231 Desa Glonggong
13	SDN CANDIMULYO 01	Jl. Borobudur No. 56 Desa Candimulyo
14	SDN CANDIMULYO 02	Jl. Jatirejo No. 69 Desa Candimulyo
15	SDN CANDIMULYO 03	Jl. Bulu Desa Candimulyo
16	SDN KETAWANG	Jl. Sekolahan No. 411 Desa Ketawang

No	Nama Sekolah	Alamat
17	SDN BADER 02	Jl. Dolopo-Suluk No. 74 Desa Bader
18	SDN BADER 03	Jl. Karya Asli No. 26 Desa Bader
19	SDN DOHO	Jl. Sarwo Husodo No. 211 Desa Doho
20	SDN LEMBAH 01	Jl. Kartini No. 327 A Desa Lembah
21	SDN LEMBAH 02	Jl. Kartini No. 341 B Desa Lembah
22	SDN KRADINAN 01	Jl. Kradinan-Ngebel No. 176 Desa Kradinan
23	SDN KRADINAN 02	Jl. Arjuna Bulak Desa Kradinan
24	SDN KRADINAN 03	Jl. Kradinan-Ngebel No. 105 Desa Kradinan
25	SDN SULUK 01	Jl. Dolopo-Ngebel Desa Suluk
26	SDN SULUK 02	Jl. Dolopo-Ngebel No. 57 Desa Suluk
27	SDN SULUK 03	Jl. Dolopo-Ngebel Desa Suluk
28	SDN BLIMBING 02	Jl. Raya Tileng No. 268 Desa Blimbing

Sumber : Data Korwil SD Negeri Kecamatan Dolopo

D. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Keterbacaan

Uji keterbacaan instrumen ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa responden memahami pernyataan-pernyataan dalam angket, sehingga tidak terjadi kesalahan dalam memahami item dalam angket tersebut. Uji keterbacaan instrumen dilakukan dengan cara meminta 5 (lima) orang guru SD untuk membaca instrumen penelitian. Sejumlah item instrumen yang masih kurang dipahami akan dicatat untuk kemudian direvisi baik dari segi bahasa maupun tampilan. Adapun daftar guru yang menjadi responden sebagai berikut.

Tabel 4.6 Daftar Guru Responden

No	Nama	Instansi
1	Meli Christiyana, S.Pd.I	SDN Glonggong 03
2	Lies Noortiana, S.Pd	SDN Mlilir 02
3	Winurini, S.Pd	SDN Dolopo 01
4	Setyaningsih, S.Pd, SD	SDN Bangunsari 01
5	Hestik Setyawati, S.Pd	SDN Bangunsari 02

2. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan atau kesesuaian instrumen penelitian. Jika instrumen tersebut dapat secara akurat mengungkapkan data berdasarkan variabel penelitian dan mengukur apa yang diharapkan, maka dikatakan valid. Tinggi rendahnya hasil validitas dari suatu instrumen menyatakan bahwa data yang telah terkumpul tersebut tidak berbeda dengan gambaran validitas yang dimaksud.⁴²

a) Validitas Isi

Pada penelitian ini menggunakan jenis validitas isi. Validitas isi ditentukan menggunakan kesepakatan ahli. Kesepakatan ahli bidang studi atau sering disebut dengan *domain* yang diukur menentukan tingkatan validitas isi. Hal ini dikarenakan instrumen pengukuran, misalnya berupa tes atau angket dibuktikan valid jika ahli (*expert*) meyakini bahwa instrumen tersebut mengukur penguasaan kemampuan yang didefinisikan dalam domain ataupun juga konstruk psikologi yang diukur. Untuk mengetahui kesepakatan ini, dapat digunakan indeks validitas di antaranya dengan indeks yang diusulkan oleh Aiken.⁴³

Berdasarkan evaluasi suatu item oleh panel ahli yang terdiri dari n individu, mengenai sejauh mana item tersebut mewakili konstruk yang diukur, Aiken telah mengembangkan rumus Aiken's V untuk menghitung koefisien validitas isi. Karena indikator perilaku berfungsi sebagai penerjemah operasional dari atribut yang diukur, hal ini menunjukkan bahwa item yang bersangkutan relevan dengan konstruk yang diukur. Penilaian dilakukan dengan cara memberikan angka antara 1 (yaitu sangat tidak mewakili atau sangat tidak relevan) sampai dengan 5 (yaitu sangat mewakili atau sangat relevan).

Statistik Aiken's V dirumuskan sebagai berikut:⁴⁴

$$V = \frac{Es}{[n(c-1)]}$$

⁴² Suharsimi, Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), 211.

⁴³ Heri Retnawati, *Analisis Kuantitatif Instrumen Penelitian*, (Yogyakarta: Parama Publishing, 2016), 18.

⁴⁴ Saifuddin Anwar, *Reliabilitas dan Validitas*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), 113.

$$s = r - lo$$

lo = Angka penilaian validitas yang terendah (dalam hal ini = 1)

c = Angka penilaian validitas yang tertinggi (dalam hal ini = 5)

r = Angka yang diberikan oleh seorang penilai

b) Uji Validitas Empiris

Setelah dilakukan uji validitas isi oleh para ahli, kemudian peneliti melakukan uji validitas empiris untuk menilai tingkat validitas setiap item pernyataan pada kuesioner penelitian. Semua item pernyataan instrumen dilakukan uji validitas, yang membandingkan skor setiap item dengan skor keseluruhan konstruk. Teknik korelasi yang digunakan adalah *product moment*, dalam hal ini data diolah dengan bantuan aplikasi IBM SPSS *Statistic 23*.

Dasar pengambilan keputusan:⁴⁵

- Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka item pernyataan/pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total, dapat dinyatakan bahwa item tersebut **valid**.
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka item pernyataan/pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total, dapat dinyatakan bahwa item tersebut **tidak valid**.

3. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada pemahaman apakah suatu instrumen dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Jadi, kata kunci syarat kualifikasi suatu alat ukur adalah konsistensi atau tidak berubah. Dengan demikian, tujuan utama uji reliabilitas instrumen penelitian ialah untuk mengukur konsistensi alat ukur yang digunakan peneliti. Dalam konteks ini, peneliti hendak mengetahui apakah terdapat ketepatan hasil pengukuran pada sampel yang sama dalam waktu yang berbeda. Dengan kata lain, sebuah instrumen penelitian, misalnya kuesioner dinyatakan reliabel jika instrumen tersebut dapat menyediakan hasil skor yang konsisten pada setiap pengukuran.⁴⁶

⁴⁵ Guntur Nurcahyanto, *Ebook Uji Instrumen Penelitian*, 2013, 2.

⁴⁶ *Ibid*, 210.

Ada beberapa teknik reliabilitas, pada penelitian ini menggunakan jenis reliabilitas *Alpha Cronbach*. Reliabilitas *Alpha Cronbach* dapat dipergunakan baik untuk instrumen yang jawabannya berskala maupun jika dikehendaki yang bersifat dikotomis. Selain itu juga reliabilitas *Alpha Cronbach* dipergunakan untuk menguji reliabilitas pertanyaan-pertanyaan atau soal-soal esai. Adapun Rumus Koefisien *Alpha Cronbach* sebagai berikut.⁴⁷

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{V_t^2} \right]$$

Dimana :

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian/item

V_t^2 = varian total

Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini bila koefisien reliabilitas (r_{11}) > 0,6 atau dengan dibandingkan dengan r tabel *Product Moment*. Jika koefisien reliabilitas *Alpha Cronbach* lebih besar (>) dari r tabel, maka dikatakan Reliabel, dan sebaliknya.

Penentuan kategori dari validitas instrumen yang mengacu pada pengklasifikasian reliabilitas yang dikemukakan oleh Guilford (1956) adalah sebagai berikut:⁴⁸

0,80 < r_{11} <= 1,00 maka reliabilitas sangat tinggi

0,60 < r_{11} <= 0,80 maka reliabilitas tinggi

0,40 < r_{11} <= 0,60 maka reliabilitas sedang

0,20 < r_{11} <= 0,40 maka reliabilitas rendah

-1,00 < r_{11} <= 0,20 maka reliabilitas sangat rendah (tidak reliabel)

⁴⁷ Ibid, 8.

⁴⁸ Ibid, 9.

E. Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi

a) Uji Normalitas Multivariat

Uji normalitas merupakan uji distribusi (pola) data normal. Dengan demikian, data pada setiap variabel dalam uji normalitas ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Ada beberapa uji statistika yang dapat digunakan untuk menguji normalitas data. Pada penelitian ini menggunakan jenis uji normalitas multivariat yang diujikan pada data variabel motivasi kerja, kedisiplinan dan kreativitas. Adapun rumus uji normalitas multivariat pada penelitian ini sebagai berikut.⁴⁹

Hipotesis:

H_0 : Data motivasi kerja, kedisiplinan dan kreativitas guru PNS dan Non PNS di SDN se-Kecamatan Dolopo berdistribusi normal multivariat.

H_1 : Data motivasi kerja, kedisiplinan dan kreativitas guru PNS dan Non PNS di SDN se-Kecamatan Dolopo tidak berdistribusi normal multivariat.

Statistik uji:

$$d_i^2 = (X_i - \bar{X})' S^{-1} (X_i - \bar{X}) \leq c = \chi^2_{p;0,5}$$

Tolak H_0 jika nilai d_i^2 lebih dari 50%. Artinya, lebih dari 50% jarak mahalanobis berada di dalam kontur normal multivariat.

Uji multivariat menggunakan uji jarak mahalanobis (d_i^2) dengan kriteria jika $d_i^2 < \chi^2_{(p;0,05)}$ atau apabila *scatter-plot* cenderung membentuk garis lurus maka data berdistribusi normal. Selain itu, bisa dilihat dari nilai korelasinya apabila nilai signifikansi $< 0,05$ maka terdapat korelasi yang signifikan. Artinya data berdistribusi normal multivariat. Dalam penghitungannya peneliti menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS 23.

⁴⁹ Morisson, Donald F. *Multivariat Statistical Methods*. Auckland: Mc_Graw Hill, 2005.

b) Uji Homogenitas matriks varian-kovarian / box-M

Untuk menguji homogenitas variansi dalam membandingkan dua kelompok atau lebih, maka perlu dilakukan uji homogenitas varian-kovarian. Pada penelitian ini menggunakan uji homogenitas Box's M yang diujikan pada data variabel motivasi kerja, kedisiplinan dan kreativitas. Adapun rumus uji homogenitas matriks varian-kovarian pada penelitian ini sebagai berikut.⁵⁰

Hipotesis:

$$H_0 : \Sigma_1 = \Sigma_2 = \dots = \Sigma_k$$

Matriks varian-kovarian dari data motivasi kerja, kedisiplinan dan kreativitas guru PNS dan Non PNS di SDN se-Kecamatan Dolopo homogen.

$$H_1 : \Sigma_i \neq \Sigma_j \text{ untuk } i \neq j$$

Matriks varian-kovarian dari data motivasi kerja, kedisiplinan dan kreativitas guru PNS dan Non PNS di SDN se-Kecamatan Dolopo tidak homogen.

Statistik uji:

$$X_{hitung}^2 = -2(1 - c_1) \left[\frac{1}{2} \sum_{i=1}^k v_i \ln |S_i| - \frac{1}{2} \ln \|S_{pool}\| \sum_{ii=1}^k V_i \right]$$

Terima hipotesis nol yang berarti matriks varian-kovarians bersifat homogen jika

$$X_{hitung}^2 \leq X_{\frac{1}{2}(k-1)p(p+1)}^2$$

Dalam penghitungannya peneliti menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS 23.

2. Uji Hipotesis

a) Uji MANOVA (*Multivariate Analysis of Variance*)

MANOVA (*Multivariate Analysis of Variance*) adalah perluasan dari analisis ANOVA (*Analysis of Variance*) yang secara luas sudah lama digunakan pada berbagai bidang ilmu. Dengan demikian, pemahaman tentang ANOVA akan memudahkan memahami cara kerja MANOVA. Perbedaan utama antara ANOVA dan MANOVA terletak pada banyaknya

⁵⁰ Rencer, Alvin C. *Methods of Multivariate Analysis*. Canada : John Wiley & Sons, Inc, 2002

jumlah variabel dependennya. Pada MANOVA jumlah variabel dependen lebih dari satu (metrik atau interval) dan variabel independen jumlahnya dapat satu atau lebih (non metrik atau nominal). Pada penelitian ini ada tiga variabel dependen yaitu motivasi kerja (Y1), kedisiplinan (Y2), kreativitas (Y3), dan terdapat dua variabel independen yaitu status kepegawaian PNS (X1) dan Non PNS (X2). Apabila kita memasukkan variabel *covariate* pada variabel independennya maka menjadi *Multivariate Analysis of Variance* (MANOVA).⁵¹ Dalam penghitungannya peneliti menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS 23. Rumusan hipotesis yang digunakan dalam uji MANOVA pada penelitian ini sebagai berikut.⁵²

$$H_0 : \tau_1 = \tau_2 = \dots = \tau_g = 0$$

Tidak terdapat perbedaan motivasi kerja, kedisiplinan dan kreativitas guru PNS dan Non PNS di SDN se-Kecamatan Dolopo.

$$H_1 : \text{Minimal terdapat satu } \tau_1 \neq 0, 1 = 1, 2, \dots, g$$

Terdapat perbedaan motivasi kerja, kedisiplinan dan kreativitas guru PNS dan Non PNS di SDN se-Kecamatan Dolopo.

Jika *p-value* < tingkat signifikansi (α), maka H_0 ditolak.

MANOVA memiliki beberapa statistik uji yang dapat digunakan untuk membuat keputusan dalam perbedaan antar-kelompok. Adapun statistik uji dalam MANOVA, yaitu:

- a. *Pillai's Trace* merupakan statistik uji yang digunakan apabila tidak terpenuhinya asumsi homogenitas pada varians-kovarians, memiliki ukuran sampel kecil, dan jika hasil-hasil dari pengujian bertentangan satu sama lain yaitu jika ada beberapa variabel dengan rata-rata yang berbeda sedang yang lain tidak.

⁵¹ Ibid, 87.

⁵² Indri Fauzi L., dkk "Analisis MANOVA Satu Arah pada Data Status Gizi Balita di Indonesia Tahun 2015", *KNPMP III*, (2018) : 560.

- b. *Wilk's Lambda* merupakan statistik uji yang digunakan apabila terdapat lebih dari dua kelompok variabel independen dan asumsi homogenitas matriks varians-kovarians dipenuhi.
- c. *Hotteling's Trace* merupakan statistik uji yang digunakan apabila hanya terdapat dua kelompok variabel independen.
- d. *Roy's Largest Root* merupakan statistik uji yang hanya digunakan apabila asumsi homogenitas varians-kovarians dipenuhi.

Apabila pada Uji MANOVA didapatkan keputusan bahwa H_0 ditolak, maka selanjutnya dilakukan uji perbandingan ganda untuk mengetahui mana yang menyebabkan H_0 ditolak. Salah satu pengujian yang dapat digunakan yaitu Uji *Shceffe*. Hipotesis untuk uji perbandingan ganda adalah sebagai berikut.⁵³

$H_0 : \mu_1 = \mu_j$ (Tidak terdapat perbedaan)

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_j$ (Terdapat perbedaan)

Uji *Shceffe* memberikan hasil tolak H_0 , apabila *p-value* < tingkat signifikansi (α).

Berdasarkan pada metode analisis yang digunakan, maka terdapat tahapan-tahapan yang dilakukan dalam penelitian. Adapun tahapan analisis adalah sebagai berikut.

- 1) Tahapan pertama adalah melakukan uji asumsi sebelum uji MANOVA. Adapun uji asumsi tersebut terdiri dari uji normalitas multivariat dengan menggunakan jarak mahalonobis, uji homogenitas matriks dengan menggunakan Uji *Box's M*. Apabila dari salah satu uji tersebut belum terpenuhi maka dilakukan transformasi data, kemudian dilanjutkan dengan uji asumsi lagi atau dengan menggunakan metode uji MANOVA yang dapat digunakan ketika terdapat salah satu uji asumsi yang tidak lolos uji.
- 2) Tahapan selanjutnya adalah melakukan uji MANOVA
- 3) Tahap terakhir adalah melakukan uji perbandingan ganda, jika pada uji MANOVA diketahui bahwa terdapat perbedaan rata-rata.

⁵³ Ibid, 561.

BAB V

HASIL PENELITIAN

A. Deskriptif Statistik

Adapun deskripsi statistik pada masing-masing variabel yaitu motivasi kerja (Y1), kedisiplinan (Y2), dan kreativitas (Y3) pada guru PNS dan Non PNS berdasarkan penelitian yang telah dilakukan diperoleh nilai *mean*, *median*, mode dan standar deviasinya, yang akan digunakan untuk mendeskripsikan masing-masing variabel dengan menggunakan aplikasi IBM SPSS versi 23.

1. Statistika Deskriptif Motivasi Kerja

Data variabel motivasi kerja diperoleh dari angket yang terdiri dari 26 pernyataan, yang telah diisi oleh responden. Penilaian skor didasarkan pada *Likert* dengan penskoran 4 untuk yang menyatakan Selalu, 3 untuk yang menyatakan Sering, 2 untuk yang menyatakan Kadang-kadang dan 1 untuk yang menyatakan Tidak Pernah. Hal ini berlaku untuk pernyataan positif dan sebaliknya bila pernyataan negatif. Adapun hasil statistika deskriptif pada variabel motivasi kerja guru PNS dan Non PNS dapat disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 5.1
Statistika Motivasi Kerja Guru Berdasarkan Status Kepegawaian

	Guru PNS	Guru Non PNS
<i>N Valid</i>	87	66
<i>Missing</i>	66	87
<i>Mean</i>	80,36	82,73
<i>Std. Error of Mean</i>	0,854	1,016
<i>Median</i>	80,00	83,00
<i>Mode</i>	78	80
<i>Std. Deviation</i>	7,969	8,257
<i>Variance</i>	63,511	68,171
<i>Range</i>	44	37
<i>Minimum</i>	55	62

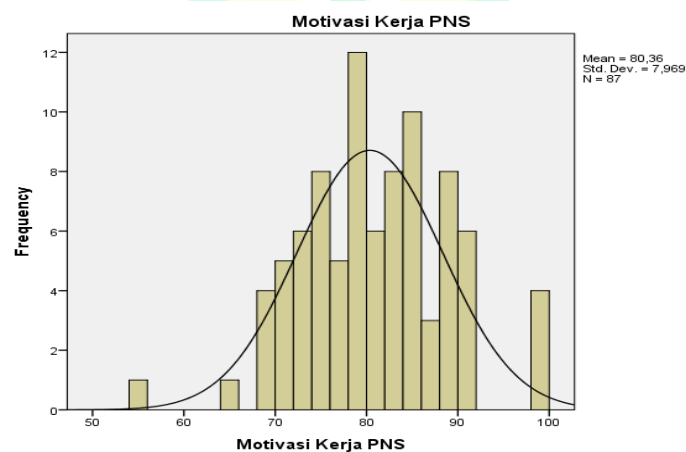
	Guru PNS	Guru Non PNS
<i>Maximum</i>	99	99
<i>Sum</i>	6991	5460

Dari tabel di atas variabel motivasi kerja pada Guru PNS memperoleh nilai mean sebesar 80,36, nilai median sebesar 80, nilai standar deviasi 7,969 dan Guru Non PNS memperoleh nilai mean sebesar 82,73, nilai median 83, nilai standar deviasi sebesar 8,257.

Adapun tabel distribusi frekuensi variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut.

Tabel 5.2
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru PNS SDN se-Kecamatan Dolopo

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid 55-70	9	6	10	24
71-75	16	10	18	100
76-80	20	13	23	211
81-85	21	14	24	323
86-91	17	11	20	439
98-99	4	3	5	199
Total	87	57	100	1296



Gambar 5.1

Diagram Batang Variabel Motivasi Kerja Guru PNS SDN se-Kecamatan Dolopo

Dalam hal ini untuk mengetahui tingkat kategori motivasi kerja yang baik, cukup baik atau kurang/tidak baik, maka dapat diketahui melalui pengelompokan data dengan rumus dan ketentuan sebagai berikut.

- Skor lebih dari $M_{X1} + 1.SD_{X1}$ termasuk kategori memiliki motivasi kerja baik.
- Skor antara $M_{X1} + 1.SD_{X1}$ dan $M_{X1} - 1.SD_{X1}$ termasuk kategori memiliki motivasi kerja cukup baik.
- Skor kurang dari $M_{X1} - 1.SD_{X1}$ termasuk kategori memiliki motivasi kerja kurang/tidak baik.

Adapun perhitungan dalam menentukan kategori nilai baik, cukup baik dan kurang/tidak baik adalah sebagai berikut:

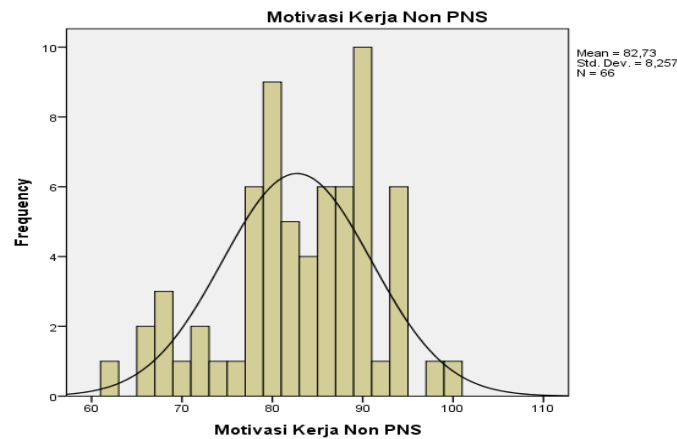
$$\begin{aligned}
 \text{a. } M_{X1} + 1.SD_{X1} &= 80,36 + 1. 7,969 \\
 &= 80,36 + 7,969 \\
 &= 88,329 \text{ (dibulatkan menjadi 88)} \\
 \text{b. } M_{X1} - 1.SD_{X1} &= 80,36 - 1. 7,969 \\
 &= 80,36 - 7,969 \\
 &= 72,391 \text{ (dibulatkan menjadi 72)}
 \end{aligned}$$

Diperoleh pengkategorian jika skor >88 maka motivasi kerja baik, jika skor di antara 72-88 maka motivasi kerja cukup baik dan jika skor <72 maka motivasi kerja kurang/tidak baik.

Tabel 5.3

Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja Guru Non PNS SDN se-Kecamatan Dolopo

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid 62-68	6	4	9	24
70-77	8	5	12	77
78-82	17	11	26	183
83-88	16	10	24	312
89-94	17	11	26	442
97-99	2	1	3	198
Total	66	42	100	1236



Gambar 5.2

Diagram Batang Variabel Motivasi Kerja Guru Non PNS SDN se-Kecamatan Dolopo

Untuk mengetahui tingkat kategori motivasi kerja yang baik, cukup baik atau kurang/tidak baik, maka dapat diketahui dengan pengelompokan data dengan rumus dan ketentuan sebagai berikut.

- Skor lebih dari $M_{X1} + 1.SD_{X1}$ termasuk kategori memiliki motivasi kerja baik.
- Skor antara $M_{X1} + 1.SD_{X1}$ dan $M_{X1} - 1.SD_{X1}$ termasuk kategori memiliki motivasi kerja cukup baik.
- Skor kurang dari $M_{X1} - 1.SD_{X1}$ termasuk kategori memiliki motivasi kerja kurang/tidak baik.

Adapun perhitungan dalam menentukan kategori nilai baik, cukup baik dan kurang/tidak baik adalah sebagai berikut.

$$\begin{aligned}
 \text{a. } M_{X1} + 1.SD_{X1} &= 82,73 + 1.8,257 \\
 &= 82,73 + 8,257 \\
 &= 90,987 \text{ (dibulatkan menjadi 91)}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{b. } M_{X1} - 1.SD_{X1} &= 82,73 - 1.8,257 \\
 &= 82,73 - 8,257 \\
 &= 74,473 \text{ (dibulatkan menjadi 74)}
 \end{aligned}$$

Diperoleh pengkategorian jika skor >91 maka motivasi kerja baik, jika skor di antara 74-91 maka motivasi kerja cukup baik dan jika skor <74 maka motivasi kerja kurang/tidak baik.

Tabel 5.4**Kategori Motivasi Kerja Guru PNS SDN se-Kecamatan Dolopo**

No	Nilai	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	>88	21	25%	Baik
2	72 - 88	57	65%	Cukup Baik
3	<72	9	10%	Kurang/tidak Baik
	Jumlah	87	100 %	

Dari hasil pengkategorian di atas, dapat disimpulkan bahwa 25% atau 21 orang guru PNS SD se-Kecamatan Dolopo memiliki kategori motivasi kerja yang baik, 65% atau 57 orang guru PNS SDN se-Kecamatan Dolopo memiliki kategori motivasi kerja yang cukup baik dan 10% atau 9 orang guru PNS SDN se-Kecamatan Dolopo memiliki kategori motivasi kerja yang kurang/tidak baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru PNS di SDN se-Kecamatan Dolopo pada variabel motivasi kerja memiliki kategori cukup baik.

Tabel 5.5**Kategori Motivasi Kerja Guru Non PNS SDN se-Kecamatan Dolopo**

No	Nilai	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	>91	19	29%	Baik
2	74 - 91	41	62%	Cukup Baik
3	<74	6	9%	Kurang/tidak Baik
	Jumlah	66	100 %	

Dari hasil pengkategorian di atas, dapat disimpulkan bahwa 29% atau 19 orang guru Non PNS SDN se-Kecamatan Dolopo memiliki kategori motivasi kerja yang baik, 62% atau 41 orang guru Non PNS SDN se-Kecamatan Dolopo memiliki kategori motivasi kerja yang cukup baik dan 9% atau 6 orang guru Non PNS SDN se-Kecamatan Dolopo memiliki kategori motivasi kerja yang kurang/tidak baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja guru Non PNS di SDN se-Kecamatan Dolopo pada variabel motivasi kerja memiliki kategori cukup baik.

2. Statistika Deskriptif Kedisiplinan

Data variabel kedisiplinan diperoleh dari angket yang terdiri dari 25 pernyataan, yang telah diisi oleh responden. Penilaian skor didasarkan pada *Likert* dengan penskoran 4 untuk yang menyatakan Selalu, 3 untuk yang menyatakan Sering, 2 untuk yang menyatakan Kadang-kadang dan 1 untuk yang menyatakan Tidak Pernah. Hal ini berlaku untuk pernyataan positif dan sebaliknya bila pernyataan negatif. Adapun hasil statistika deskriptif pada variabel kedisiplinan guru PNS dan Non PNS dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.6
Statistika Kedisiplinan Guru Berdasarkan Status Kepegawaian

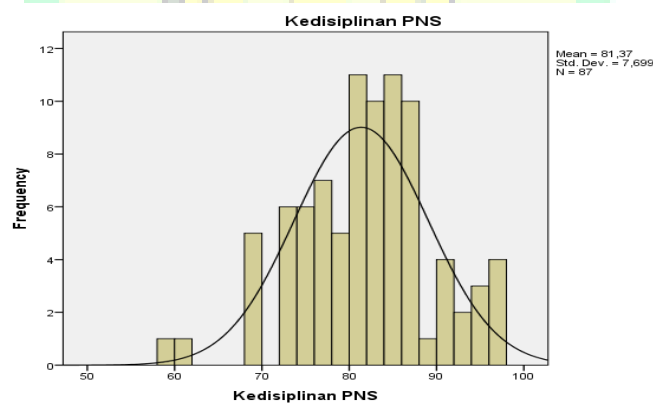
	Guru PNS	Guru Non PNS
<i>N Valid</i>	87	66
<i>Missing</i>	66	87
<i>Mean</i>	81,37	83,20
<i>Std. Error of Mean</i>	0,825	1,000
<i>Median</i>	82,00	82,00
<i>Mode</i>	81	81
<i>Std. Deviation</i>	7,699	8,124
<i>Variance</i>	59,282	66,007
<i>Range</i>	37	40
<i>Minimum</i>	59	59
<i>Maximum</i>	96	99
<i>Sum</i>	7079	5491

Dari tabel di atas variabel kedisiplinan pada Guru PNS memperoleh nilai mean sebesar 81,37, nilai median sebesar 82, nilai standar deviasi sebesar 7,699 dan Non PNS memperoleh nilai mean sebesar 83,20, nilai median sebesar 82, nilai standar deviasi sebesar 8,124.

Adapun tabel distribusi frekuensi variabel kedisiplinan adalah sebagai berikut.

Tabel 5.7
Distribusi Frekuensi Variabel Kedisiplinan Guru PNS SDN se-Kecamatan Dolopo

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid 59-72	9	6	10	29
73-77	17	11	20	107
78-83	26	17	30	238
84-88	22	14	25	385
90-95	9	6	10	460
96	4	3	5	100
Total	87	57	100	1316



Gambar 5.3

Diagram Batang Variabel Kedisiplinan Guru PNS SD se-Kecamatan Dolopo

Untuk mengetahui tingkat kategori kedisiplinan yang baik, cukup baik atau kurang/tidak baik, maka dapat diketahui dengan pengelompokan data dengan rumus dan ketentuan sebagai berikut.

- Skor lebih dari $M_{XI} + 1.SD_{XI}$ termasuk kategori memiliki kedisiplinan baik.
- Skor antara $M_{XI} + 1.SD_{XI}$ dan $M_{XI} - 1.SD_{XI}$ termasuk kategori memiliki kedisiplinan cukup baik.
- Skor kurang dari $M_{XI} - 1.SD_{XI}$ termasuk kategori memiliki kedisiplinan kurang/tidak baik.

Adapun perhitungan dalam menentukan kategori nilai baik, cukup baik dan kurang/tidak baik adalah sebagai berikut.

$$\begin{aligned} \text{a. } M_{X1} + 1.SD_{X1} &= 81,37 + 1.7,699 \\ &= 81,37 + 7,699 \\ &= 89,069 \text{ (dibulatkan menjadi 89)} \end{aligned}$$

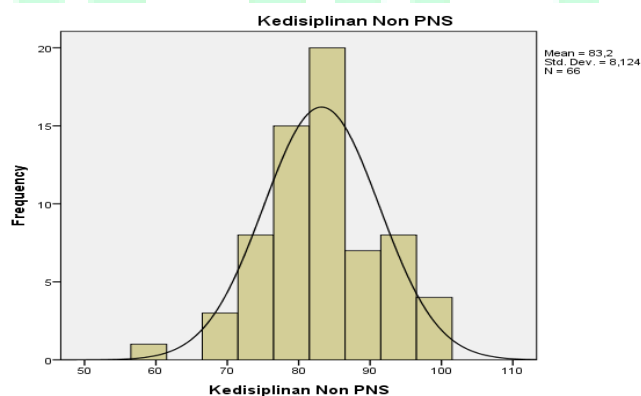
$$\begin{aligned} \text{b. } M_{X1} - 1.SD_{X1} &= 81,37 - 1.7,699 \\ &= 81,37 - 7,699 \\ &= 73,671 \text{ (dibulatkan menjadi 74)} \end{aligned}$$

Diperoleh pengkategorian jika skor >89 maka kedisiplinan baik, jika skor di antara 74-89 maka kedisiplinan cukup baik dan jika skor <74 maka kedisiplinan kurang/tidak baik.

Tabel 5.8

Distribusi Frekuensi Variabel Kedisiplinan Guru Non PNS SDN se-Kecamatan Dolopo

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid 59-73	9	6	14	36
74-78	5	3	8	91
79-84	26	17	39	235
85-90	14	9	21	376
92-96	8	5	12	441
98-99	4	3	6	198
Total	66	43	100	1377



Gambar 5.4

Diagram Batang Variabel Kedisiplinan Guru Non PNS SDN se-Kecamatan Dolopo

Untuk mengetahui tingkat kategori kedisiplinan yang baik, cukup baik atau kurang/tidak baik, maka dapat diketahui dengan pengelompokan data dengan rumus dan ketentuan sebagai berikut.

- Skor lebih dari $M_{X1} + 1.SD_{X1}$ termasuk kategori memiliki kedisiplinan baik.
- Skor antara $M_{X1} + 1.SD_{X1}$ dan $M_{X1} - 1.SD_{X1}$ termasuk kategori memiliki kedisiplinan cukup baik.
- Skor kurang dari $M_{X1} - 1.SD_{X1}$ termasuk kategori memiliki kedisiplinan kurang/tidak baik.

Adapun perhitungan dalam menentukan kategori nilai baik, cukup baik dan kurang/tidak baik adalah sebagai berikut.

$$\begin{aligned}
 \text{a. } M_{X1} + 1.SD_{X1} &= 83,20 + 1.8,124 \\
 &= 83,20 + 8,124 \\
 &= 91,324 \text{ (dibulatkan menjadi 91)} \\
 \text{b. } M_{X1} - 1.SD_{X1} &= 83,20 - 1.8,124 \\
 &= 83,20 - 8,124 \\
 &= 75,076 \text{ (dibulatkan menjadi 75)}
 \end{aligned}$$

Diperoleh pengkategorian jika skor >91 maka kedisiplinan baik, jika skor di antara 75-91 maka kedisiplinan cukup baik dan jika skor <75 maka kedisiplinan kurang/tidak baik.

Tabel 5.9
Kategori Kedisiplinan Guru PNS SDN se-Kecamatan Dolopo

No	Nilai	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	>89	13	15%	Baik
2	74-89	65	75%	Cukup Baik
3	<74	9	10%	Kurang/tidak Baik
	Jumlah	87	100 %	

Dari hasil pengkategorian di atas, dapat disimpulkan bahwa 15% atau 13 orang guru PNS SD se-Kecamatan Dolopo memiliki kategori kedisiplinan yang baik, 75% atau 65 orang guru PNS SDN se-Kecamatan Dolopo memiliki kategori kedisiplinan yang cukup baik dan 9% atau

10 orang guru PNS SDN se-Kecamatan Dolopo memiliki kategori kedisiplinan yang kurang/tidak baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan guru PNS di SDN se-Kecamatan Dolopo pada variabel kedisiplinan memiliki kategori cukup baik.

Tabel 5.10
Kategori Kedisiplinan Guru Non PNS SDN se-Kecamatan Dolopo

No	Nilai	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	>91	12	18%	Baik
2	75 - 91	45	68%	Cukup Baik
3	<75	9	14%	Kurang/tidak Baik
	Jumlah	66	100 %	

Dari hasil pengkategorian di atas, dapat disimpulkan bahwa 18% atau 12 orang guru Non PNS SDN se-Kecamatan Dolopo memiliki kategori kedisiplinan yang baik, 68% atau 45 orang guru Non PNS SDN se-Kecamatan Dolopo memiliki kategori kedisiplinan yang cukup baik dan 14% atau 9 orang guru Non PNS SDN se-Kecamatan Dolopo memiliki kategori kedisiplinan yang kurang/tidak baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan guru PNS di SDN se-Kecamatan Dolopo pada variabel kedisiplinan memiliki kategori cukup baik.

3. Statistika Deskriptif Kreativitas

Data variabel kreativitas diperoleh dari angket yang terdiri dari 25 pernyataan, yang telah diisi oleh responden. Penilaian skor didasarkan pada *Likert* dengan penskoran 4 untuk yang menyatakan Selalu, 3 untuk yang menyatakan Sering, 2 untuk yang menyatakan Kadang-kadang dan 1 untuk yang menyatakan Tidak Pernah. Hal ini berlaku untuk pernyataan positif dan sebaliknya bila pernyataan negatif. Adapun hasil statistika deskriptif pada variabel kreativitas guru PNS dan Non PNS dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.11
Statistika Kreativitas Guru Berdasarkan Status Kepegawaian

	Guru PNS	Guru Non PNS
<i>N Valid</i>	87	66
<i>Missing</i>	66	87

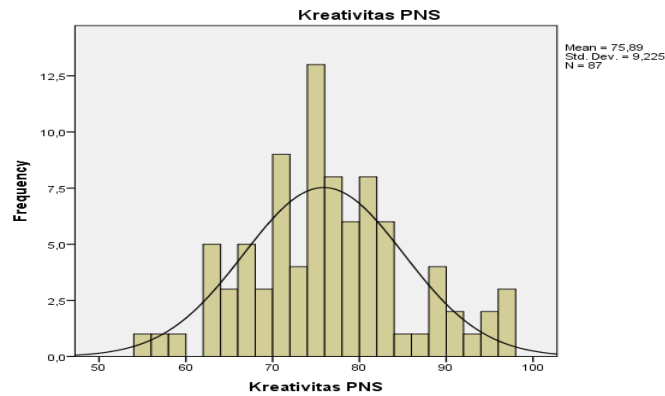
	Guru PNS	Guru Non PNS
<i>Mean</i>	75,89	77,64
<i>Std. Error of Mean</i>	0,989	1,313
<i>Median</i>	75,00	77,50
<i>Mode</i>	74	70
<i>Std. Deviation</i>	9,225	10,669
<i>Variance</i>	85,103	113,835
<i>Range</i>	42	45
<i>Minimum</i>	55	53
<i>Maximum</i>	97	98
<i>Sum</i>	6602	5124

Dari tabel di atas variabel kreativitas pada Guru PNS memperoleh nilai mean sebesar 75,89, nilai median sebesar 75, nilai standar deviasi sebesar 9,225 dan guru Non PNS memperoleh nilai mean sebesar 77,64, nilai median sebesar 77,50, nilai standar deviasi sebesar 10,669. Adapun tabel distribusi frekuensi variabel kreativitas adalah sebagai berikut.

Tabel 5.12

Distribusi Frekuensi Variabel Kreativitas Guru PNS SDN se-Kecamatan Dolopo

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid 55-63	8	5	9	24
64-68	9	6	10	78
69-74	23	15	26	164
75-79	19	12	22	302
80-86	16	10	18	399
87-93	8	5	9	453
94-97	5	3	6	295
Total	87	56	100	1715



Gambar 5.5

Diagram Batang Variabel Kreativitas Guru PNS SDN se-Kecamatan Dolopo

Untuk mengetahui tingkat kategori kreativitas yang baik, cukup baik atau kurang/tidak baik, maka dapat diketahui dengan pengelompokan data dengan rumus dan ketentuan sebagai berikut.

- Skor lebih dari $M_{X1} + 1.SD_{X1}$ termasuk kategori memiliki kreativitas baik.
- Skor antara $M_{X1} + 1.SD_{X1}$ dan $M_{X1} - 1.SD_{X1}$ termasuk kategori memiliki kreativitas cukup baik.
- Skor kurang dari $M_{X1} - 1.SD_{X1}$ termasuk kategori memiliki kreativitas kurang/tidak baik.

Adapun perhitungan dalam menentukan kategori nilai baik, cukup baik dan kurang/tidak baik adalah sebagai berikut.

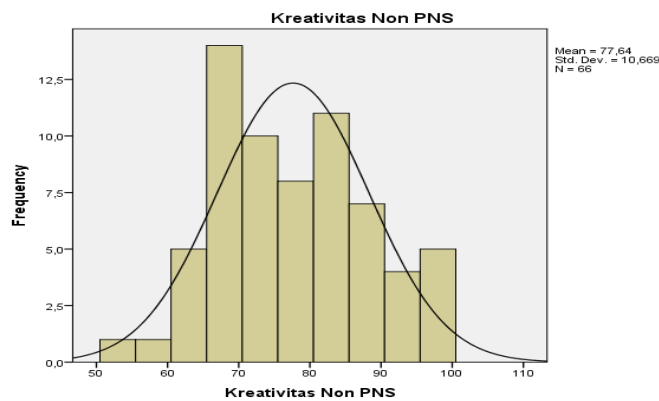
$$\begin{aligned}
 \text{a. } M_{X1} + 1.SD_{X1} &= 75,89 + 1,9,225 \\
 &= 75,89 + 9,225 \\
 &= 85,115 \text{ (dibulatkan menjadi 85)}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{b. } M_{X1} - 1.SD_{X1} &= 75,89 - 1,9,225 \\
 &= 75,89 - 9,225 \\
 &= 66,665 \text{ (dibulatkan menjadi 67)}
 \end{aligned}$$

Diperoleh pengkategorian jika skor >85 maka kreativitas baik, jika skor di antara 67-85 maka kreativitas cukup baik dan jika skor <67 maka kreativitas kurang/tidak baik.

Tabel 5.13
Distribusi Frekuensi Variabel Kreativitas Guru Non PNS SDN se-Kecamatan Dolopo

	<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid 53-63	6	4	9	26
65-70	15	10	23	98
71-75	10	7	15	198
77-81	9	6	14	274
82-87	14	9	21	376
89-96	10	7	15	455
98	2	1	3	100
Total	66	44	100	1527



Gambar 5.6

Diagram Batang Variabel Kreativitas Guru Non PNS SDN se-Kecamatan Dolopo

Untuk mengetahui tingkat kategori kreativitas yang baik, cukup baik atau kurang/tidak baik, maka dapat diketahui dengan pengelompokan data dengan rumus dan ketentuan sebagai berikut.

- Skor lebih dari $M_{X1} + 1.SD_{X1}$ termasuk kategori memiliki kreativitas baik.
- Skor antara $M_{X1} + 1.SD_{X1}$ dan $M_{X1} - 1.SD_{X1}$ termasuk kategori memiliki kreativitas cukup baik.
- Skor kurang dari $M_{X1} - 1.SD_{X1}$ termasuk kategori memiliki kreativitas kurang/tidak baik.

Adapun perhitungan dalam menentukan kategori nilai baik, cukup baik dan kurang/tidak baik adalah sebagai berikut.

$$\begin{aligned}
 \text{a. } M_{X1} + 1.SD_{X1} &= 77,64 + 1.10,669 \\
 &= 77,64 + 10,669 \\
 &= 88,309 \text{ (dibulatkan menjadi 88)} \\
 \\
 \text{b. } M_{X1} - 1.SD_{X1} &= 77,64 - 1.10,669 \\
 &= 77,64 - 10,669 \\
 &= 66,971 \text{ (dibulatkan menjadi 67)}
 \end{aligned}$$

Diperoleh pengkategorian jika skor >88 maka kreativitas baik, jika skor di antara 67-88 maka kreativitas cukup baik dan jika skor <67 maka kreativitas kurang/tidak baik.

Tabel 5.14
Kategori Kreativitas Guru PNS SDN se-Kecamatan Dolopo

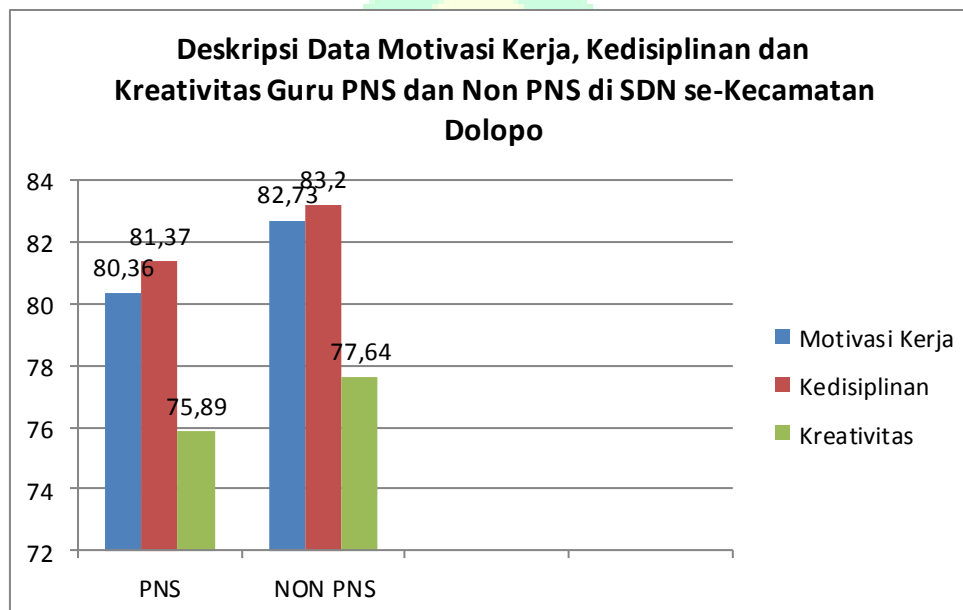
No	Nilai	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	>85	13	15%	Baik
2	67-85	57	65%	Cukup Baik
3	<67	17	20%	Kurang/tidak Baik
	Jumlah	87	100 %	

Dari hasil pengkategorian di atas, dapat disimpulkan bahwa 15% atau 13 orang guru PNS SD se-Kecamatan Dolopo memiliki kategori kreativitas yang baik, 65% atau 57 orang guru PNS SDN se-Kecamatan Dolopo memiliki kategori kreativitas yang cukup baik dan 20% atau 17 orang guru PNS SDN se-Kecamatan Dolopo memiliki kategori kreativitas yang kurang/tidak baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kreativitas guru PNS di SDN se-Kecamatan Dolopo pada variabel kreativitas memiliki kategori cukup baik.

Tabel 5.15
Kategori Kreativitas Guru Non PNS SDN se-Kecamatan Dolopo

No	Nilai	Frekuensi	Persentase	Kategori
1	>88	12	18%	Baik
2	67-88	48	73%	Cukup Baik
3	<67	6	9%	Kurang/tidak Baik
	Jumlah	66	100 %	

Dari hasil pengkategorian di atas, dapat disimpulkan bahwa 18% atau 12 orang guru Non PNS SDN se-Kecamatan Dolopo memiliki kategori kreativitas yang baik, 73% atau 48 orang guru Non PNS SDN se-Kecamatan Dolopo memiliki kategori kreativitas yang cukup baik dan 9% atau 6 orang guru Non PNS SDN se-Kecamatan Dolopo memiliki kategori kreativitas yang kurang/tidak baik. Sehingga dapat disimpulkan, bahwa kreativitas guru PNS di SDN se-Kecamatan Dolopo pada variabel kreativitas memiliki kategori cukup baik.



Gambar 5.7

Deskripsi Data Motivasi Kerja, Kedisiplinan dan Kreativitas Guru PNS dan Non PNS di SDN se-Kecamatan Dolopo

B. Hasil Uji Validitas dan Uji Realiabilitas

1) Hasil Uji Validitas

1. Validitas Isi

Pada penelitian ini menggunakan validitas isi dengan formula Aiken. Berikut adalah nama *expert judgement* validasi instrumen penelitian.

Tabel 5.16 Daftar *Expert Judgement* Instrumen Penelitian

No	Nama	Keahlian	Instansi
1	Dr. Retno Widyaningrum, M.Pd	Metodologi Pendidikan	IAIN Ponorogo
2	Dr. Shinta Maharani, M.AK	Metodologi Pendidikan	IAIN Ponorogo

No	Nama	Keahlian	Instansi
3	Dr. Mukhibat, M.Ag	Manajemen Pendidikan	IAIN Ponorogo
4	Dr. Mambaul Ngadhimah, M.Ag	Manajemen Pendidikan	IAIN Ponorogo
5	Athok Fuadi, M.Pd	Statistika	IAIN Ponorogo
6	Sofwan Hadi, M.Pd	Statistika	IAIN Ponorogo
7	Edi Irawan, M.Pd	Statistika	IAIN Ponorogo

Adapun hasil validasi item berdasarkan aspek menggunakan Aiken adalah sebagai berikut.

Tabel 5.17 Hasil Validasi Item

Aspek	No	V	Kesimpulan
Kejelasan	1	0,93	Valid
	2	0,89	Valid
	3	0,93	Valid
Ketepatan Isi	4	0,75	Valid
Relevansi	5	0,86	Valid
	6	0,93	Valid
Kevalidan Isi	7	0,89	Valid
Tidak Ada Bias	8	0,82	Valid
Ketepatan Bahasa	9	0,82	Valid
	10	0,82	Valid
	11	0,82	Valid

Keputusan

Aspek Kejelasan : **Terpenuhi**
 Aspek Ketepatan Isi : **Terpenuhi**
 Aspek Relevansi : **Terpenuhi**
 Aspek Kevalidan Isi : **Terpenuhi**
 Aspek Tidak Ada Bias : **Terpenuhi**
 Aspek Ketepatan Bahasa : **Terpenuhi**

Keterangan :

Rater 1 = Dr. Retno Widyaningrum, M.Pd
 Rater 2 = Dr. Shinta Maharani, M.AK
 Rater 3 = Dr. Mukhibat, M.Ag
 Rater 4 = Dr. Mambaul Ngadhimah, M.Ag
 Rater 5 = Athok Fuadi, M.Pd

Rater 6 = Sofwan Hadi, M.Pd

Rater 7 = Edi Irawan, M.Pd

2. Validitas Empiris

Setelah dilakukan uji validitas isi oleh para ahli, kemudian peneliti melakukan uji validitas empiris untuk mengetahui tingkat kesahihan tiap butir pernyataan dalam kuesioner/angket penelitian. Uji validitas empiris dilakukan melalui 3 tahap pada masing-masing variabel dengan melibatkan seluruh sampel penelitian yang berjumlah 153 orang. Adapun hasil dari uji validitas empiris adalah sebagai berikut.

1) Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja

➤ Tahap I

Variabel motivasi kerja dijabarkan menjadi 30 item pernyataan. Setelah dilakukan uji validitas diperoleh 27 item pernyataan yang tergolong valid dan 3 pernyataan yang dianggap gugur/tidak valid yaitu item pernyataan no 3, 16 dan 26. Adapun ringkasan hasil uji validitas instrumen untuk variabel motivasi kerja terdapat pada tabel berikut.

Tabel 5.18 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja Tahap I

No. Item Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} (5%)	Keterangan
1	0,320	0,1587	Valid
2	0,320	0,1587	Valid
3	0,128	0,1587	Tidak Valid
4	0,318	0,1587	Valid
5	0,464	0,1587	Valid
6	0,284	0,1587	Valid
7	0,495	0,1587	Valid
8	0,387	0,1587	Valid
9	0,434	0,1587	Valid
10	0,596	0,1587	Valid
11	0,195	0,1587	Valid
12	0,550	0,1587	Valid
13	0,502	0,1587	Valid
14	0,195	0,1587	Valid
15	0,211	0,1587	Valid
16	0,129	0,1587	Tidak Valid
17	0,342	0,1587	Valid
18	0,472	0,1587	Valid
19	0,396	0,1587	Valid
20	0,547	0,1587	Valid

No. Item Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} (5%)	Keterangan
21	0,244	0,1587	Valid
22	0,213	0,1587	Valid
23	0,289	0,1587	Valid
24	0,503	0,1587	Valid
25	0,562	0,1587	Valid
26	0,077	0,1587	Tidak Valid
27	0,220	0,1587	Valid
28	0,417	0,1587	Valid
29	0,565	0,1587	Valid
30	0,543	0,1587	Valid

➤ Tahap II

Setelah dilakukan uji validitas instrumen pada variabel motivasi kerja tahap I terdapat 3 item tidak valid dan dinyatakan gugur, kemudian dilakukan uji validitas kembali yaitu tahap II pada 27 item yang valid. Dari uji tahap ke-II tersebut dinyatakan 26 item valid dan 1 item yang tidak valid. Adapun ringkasan hasil uji validitas instrumen untuk variabel motivasi kerja terdapat pada tabel berikut.

Tabel 5.19 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja Tahap II

No. Item Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} (5%)	Keterangan
1	0,308	0,1587	Valid
2	0,315	0,1587	Valid
4	0,282	0,1587	Valid
5	0,453	0,1587	Valid
6	0,256	0,1587	Valid
7	0,506	0,1587	Valid
8	0,408	0,1587	Valid
9	0,451	0,1587	Valid
10	0,600	0,1587	Valid
11	0,156	0,1587	Tidak Valid
12	0,556	0,1587	Valid
13	0,507	0,1587	Valid
14	0,174	0,1587	Valid
15	0,201	0,1587	Valid
17	0,377	0,1587	Valid
18	0,458	0,1587	Valid
19	0,422	0,1587	Valid
20	0,547	0,1587	Valid
21	0,220	0,1587	Valid
22	0,172	0,1587	Valid
23	0,277	0,1587	Valid

No. Item Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} (5%)	Keterangan
24	0,533	0,1587	Valid
25	0,589	0,1587	Valid
27	0,276	0,1587	Valid
28	0,455	0,1587	Valid
29	0,607	0,1587	Valid
30	0,571	0,1587	Valid

➤ Tahap III

Setelah dilakukan uji validitas instrumen pada variabel motivasi kerja tahap II terdapat 1 item tidak valid dan dinyatakan gugur, kemudian dilakukan uji validitas kembali yaitu tahap III pada 26 item yang valid. Dari uji tahap ke-III tersebut dinyatakan semua item valid. Adapun ringkasan hasil uji validitas instrumen untuk variabel motivasi kerja terdapat pada tabel berikut.

Tabel 5.20 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja Tahap III

No. Item Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} (5%)	Keterangan
1	0,289	0,1587	Valid
2	0,303	0,1587	Valid
4	0,274	0,1587	Valid
5	0,455	0,1587	Valid
6	0,263	0,1587	Valid
7	0,504	0,1587	Valid
8	0,431	0,1587	Valid
9	0,453	0,1587	Valid
10	0,604	0,1587	Valid
12	0,566	0,1587	Valid
13	0,517	0,1587	Valid
14	0,170	0,1587	Valid
15	0,186	0,1587	Valid
17	0,405	0,1587	Valid
18	0,463	0,1587	Valid
19	0,429	0,1587	Valid
20	0,551	0,1587	Valid
21	0,203	0,1587	Valid
22	0,162	0,1587	Valid
23	0,269	0,1587	Valid
24	0,534	0,1587	Valid
25	0,589	0,1587	Valid
27	0,299	0,1587	Valid
28	0,465	0,1587	Valid
29	0,610	0,1587	Valid
30	0,574	0,1587	Valid

Setelah dilakukan uji validitas empiris pada instrumen variabel motivasi melalui beberapa tahap dapat diperoleh jumlah item yang valid 26 item dan jumlah item yang gugur 4 item.

2) Uji Validitas Instrumen Variabel Kedisiplinan

➤ Tahap I

Variabel kedisiplinan dijabarkan menjadi 30 item pernyataan. Setelah dilakukan uji validitas diperoleh 26 item pernyataan yang tergolong valid dan 4 pernyataan yang dianggap gugur/tidak valid yaitu item pernyataan no 7, 12, 15 dan 16. Adapun ringkasan hasil uji validitas instrumen untuk variabel kedisiplinan terdapat pada tabel berikut.

Tabel 5.21 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kedisiplinan Tahap I

No. Item Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} (5%)	Keterangan
1	0,425	0,1587	Valid
2	0,580	0,1587	Valid
3	0,212	0,1587	Valid
4	0,428	0,1587	Valid
5	0,331	0,1587	Valid
6	0,510	0,1587	Valid
7	-0,11	0,1587	Tidak Valid
8	0,496	0,1587	Valid
9	0,461	0,1587	Valid
10	0,518	0,1587	Valid
11	0,292	0,1587	Valid
12	0,140	0,1587	Tidak Valid
13	0,565	0,1587	Valid
14	0,179	0,1587	Valid
15	0,023	0,1587	Tidak Valid
16	0,092	0,1587	Tidak Valid
17	0,388	0,1587	Valid
18	0,462	0,1587	Valid
19	0,524	0,1587	Valid
20	0,520	0,1587	Valid
21	0,641	0,1587	Valid
22	0,493	0,1587	Valid
23	0,457	0,1587	Valid
24	0,302	0,1587	Valid
25	0,555	0,1587	Valid
26	0,470	0,1587	Valid
27	0,408	0,1587	Valid
28	0,483	0,1587	Valid

No. Item Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} (5%)	Keterangan
29	0,416	0,1587	Valid
30	0,457	0,1587	Valid

➤ Tahap II

Setelah dilakukan uji validitas instrumen pada variabel kedisiplinan tahap I terdapat 4 item tidak valid dan dinyatakan gugur, kemudian dilakukan uji validitas kembali yaitu tahap II pada 26 item yang valid. Dari uji tahap ke-II tersebut dinyatakan 25 item valid dan 1 item yang tidak valid. Adapun ringkasan hasil uji validitas instrumen untuk variabel kedisiplinan terdapat pada tabel berikut.

Tabel 5.22 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kedisiplinan Tahap II

No. Item Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} (5%)	Keterangan
1	0,402	0,1587	Valid
2	0,565	0,1587	Valid
3	0,229	0,1587	Valid
4	0,438	0,1587	Valid
5	0,380	0,1587	Valid
6	0,578	0,1587	Valid
8	0,518	0,1587	Valid
9	0,486	0,1587	Valid
10	0,497	0,1587	Valid
11	0,284	0,1587	Valid
13	0,602	0,1587	Valid
14	0,124	0,1587	Tidak Valid
17	0,397	0,1587	Valid
18	0,526	0,1587	Valid
19	0,520	0,1587	Valid
20	0,533	0,1587	Valid
21	0,632	0,1587	Valid
22	0,481	0,1587	Valid
23	0,462	0,1587	Valid
24	0,257	0,1587	Valid
25	0,613	0,1587	Valid
26	0,455	0,1587	Valid
27	0,380	0,1587	Valid
28	0,441	0,1587	Valid
29	0,395	0,1587	Valid
30	0,494	0,1587	Valid

➤ Tahap III

Setelah dilakukan uji validitas instrumen pada variabel kedisiplinan tahap II terdapat 1 item tidak valid dan dinyatakan gugur, kemudian dilakukan uji validitas kembali yaitu tahap III pada 25 item yang valid. Dari uji tahap ke-III tersebut dinyatakan semua item valid. Adapun ringkasan hasil uji validitas instrumen untuk variabel kedisiplinan terdapat pada tabel berikut.

Tabel 5.23 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kedisiplinan Tahap III

No. Item Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} (5%)	Keterangan
1	0,398	0,1587	Valid
2	0,567	0,1587	Valid
3	0,231	0,1587	Valid
4	0,439	0,1587	Valid
5	0,383	0,1587	Valid
6	0,582	0,1587	Valid
8	0,521	0,1587	Valid
9	0,485	0,1587	Valid
10	0,492	0,1587	Valid
11	0,286	0,1587	Valid
13	0,602	0,1587	Valid
17	0,401	0,1587	Valid
18	0,530	0,1587	Valid
19	0,521	0,1587	Valid
20	0,535	0,1587	Valid
21	0,632	0,1587	Valid
22	0,476	0,1587	Valid
23	0,459	0,1587	Valid
24	0,256	0,1587	Valid
25	0,614	0,1587	Valid
26	0,447	0,1587	Valid
27	0,375	0,1587	Valid
28	0,432	0,1587	Valid
29	0,392	0,1587	Valid
30	0,496	0,1587	Valid

Setelah dilakukan uji validitas empiris pada instrumen variabel kedisiplinan melalui beberapa tahap dapat diperoleh jumlah item yang valid 25 item dan jumlah item yang gugur 5 item.

3) Uji Validitas Instrumen Variabel Kreativitas

➤ Tahap I

Variabel kreativitas dijabarkan menjadi 30 item pernyataan. Setelah dilakukan uji validitas diperoleh 25 item pernyataan yang tergolong valid dan 5 pernyataan yang dianggap gugur/tidak valid yaitu item pernyataan no 6, 10, 14, 18 dan 22. Adapun ringkasan hasil uji validitas instrumen untuk variabel kreativitas terdapat pada tabel berikut.

Tabel 5.24 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kreativitas Tahap I

No. Item Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} (5%)	Keterangan
1	0,598	0,1587	Valid
2	0,624	0,1587	Valid
3	0,612	0,1587	Valid
4	0,512	0,1587	Valid
5	0,605	0,1587	Valid
6	-0,168	0,1587	Tidak Valid
7	0,532	0,1587	Valid
8	0,720	0,1587	Valid
9	0,407	0,1587	Valid
10	-0,039	0,1587	Tidak Valid
11	0,671	0,1587	Valid
12	0,634	0,1587	Valid
13	0,459	0,1587	Valid
14	-0,135	0,1587	Tidak Valid
15	0,368	0,1587	Valid
16	0,570	0,1587	Valid
17	0,590	0,1587	Valid
18	0,063	0,1587	Tidak Valid
19	0,567	0,1587	Valid
20	0,471	0,1587	Valid
21	0,619	0,1587	Valid
22	0,005	0,1587	Tidak Valid
23	0,326	0,1587	Valid
24	0,348	0,1587	Valid
25	0,611	0,1587	Valid
26	0,605	0,1587	Valid
27	0,383	0,1587	Valid
28	0,568	0,1587	Valid
29	0,604	0,1587	Valid
30	0,573	0,1587	Valid

➤ Tahap II

Setelah dilakukan uji validitas instrumen pada variabel kreativitas tahap I terdapat 5 item tidak valid dan dinyatakan gugur, kemudian dilakukan uji validitas kembali yaitu tahap II pada 25 item yang valid. Dari uji tahap ke-II tersebut dinyatakan semua item valid. Adapun ringkasan hasil uji validitas instrumen untuk variabel kreativitas terdapat pada tabel berikut.

Tabel 5.25 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kreativitas Tahap II

No. Item Pernyataan	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel} (5%)	Keterangan
1	0,570	0,1587	Valid
2	0,642	0,1587	Valid
3	0,601	0,1587	Valid
4	0,569	0,1587	Valid
5	0,651	0,1587	Valid
7	0,549	0,1587	Valid
8	0,725	0,1587	Valid
9	0,470	0,1587	Valid
11	0,677	0,1587	Valid
12	0,633	0,1587	Valid
13	0,516	0,1587	Valid
15	0,383	0,1587	Valid
16	0,588	0,1587	Valid
17	0,589	0,1587	Valid
19	0,538	0,1587	Valid
20	0,499	0,1587	Valid
21	0,620	0,1587	Valid
23	0,381	0,1587	Valid
24	0,355	0,1587	Valid
25	0,625	0,1587	Valid
26	0,660	0,1587	Valid
27	0,420	0,1587	Valid
28	0,557	0,1587	Valid
29	0,589	0,1587	Valid
30	0,572	0,1587	Valid

Setelah dilakukan uji validitas empiris pada instrumen variabel kreatifitas melalui beberapa tahap dapat diperoleh jumlah item yang valid 25 item dan jumlah item yang gugur 5 item.

2) Hasil Uji Reliabilitas

Adapun hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel dengan menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS *Statistic 23*, diperoleh data sebagaimana terdapat pada tabel berikut.

Tabel 5.26 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
1	Motivasi Kerja (Y_1)	0,783	Reliabel
2	Kedisiplinan (Y_2)	0,841	Reliabel
3	Kreativitas (Y_3)	0,906	Reliabel

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut.

- Instrumen motivasi kerja memiliki koefisien reliabilitas sebesar $0,783 > 0,1587$ sehingga instrumen dikatakan reliabel dengan tingkat keterandalan tinggi.
- Instrumen kedisiplinan memiliki koefisien reliabilitas sebesar $0,841 > 0,1587$ sehingga instrumen dikatakan reliabel dengan tingkat keterandalan sangat tinggi.
- Instrumen kreativitas memiliki koefisien reliabilitas sebesar $0,906 > 0,1587$ sehingga instrumen dikatakan reliabel dengan tingkat keterandalan sangat tinggi.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Multivariat

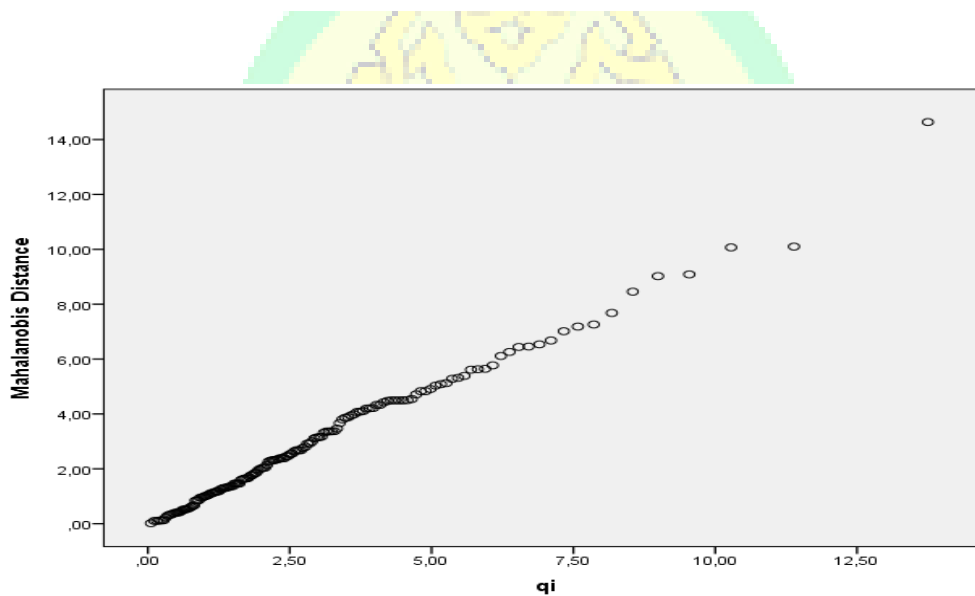
Uji normalitas dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Jenis uji normalitas yang digunakan yaitu uji normalitas multivariat, karena uji ini merupakan salah satu prasyarat untuk melakukan uji MANOVA. Untuk lebih jelasnya hasil dari uji normalitas dengan menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS versi 23 dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 5.27 Hasil Uji Normalitas Multivariat

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-9,705E-14	,000		.	.
Motivasi (Y1)	1,000	,000	,351	.	.
Kedisiplinan (Y2)	1,000	,000	,341	.	.
Kreativitas (Y2)	1,000	,000	,425	.	.

a. Dependent Variable: Jumlah



Gambar 5.8 Grafik Hasil Uji Normalitas Multivariat

Hipotesis:

- H_0 : Data motivasi, kedisiplinan dan kreativitas guru PNS dan Non PNS di SDN se-Kecamatan Dolopo yang dihasilkan memenuhi asumsi distribusi normal multivariat.
- H_1 : Data motivasi, kedisiplinan dan kreativitas guru PNS dan Non PNS di SDN se-Kecamatan Dolopo yang dihasilkan tidak memenuhi asumsi distribusi normal multivariat.

Statistik Uji:

$$\alpha = 0,05$$

$$P\text{-value (Sig.)} = 0,00$$

Keputusan:

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Sig 0,00. Suatu data berdistribusi normal berdasarkan asumsi multivariat jika taraf signifikan lebih kecil dari 0,05. Data normal multivariat bisa dilihat dari membandingkan jarak mahalnobis dengan nilai q_i atau melihat nilai korelasinya. Dari tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi seluruh variabel dependen yaitu variabel motivasi kerja, kedisiplinan dan kreativitas dimana semuanya terlihat bahwa nilai signifikansi atau Sig (0,00) < 0,05 maka H_0 diterima, artinya semua data motivasi kerja, kedisiplinan dan kreativitaas guru PNS dan Non PNS di SDN se-Kecamatan Dolopo berdistribusi normal berdasarkan asumsi normalitas multivariat. Selain dari tabel tersebut juga dapat dilihat dari *scater plott* di atas yang menunjukkan kecenderungan garis lurus yang artinya data motivasi kerja, kedisiplinan dan kreativitaas guru PNS dan Non PNS di SDN se-Kecamatan Dolopo berdistribusi normal multivariat.

2. Uji Homogenitas Matriks Varian-Kovarian

Pada Uji Homogenitas Matriks Vaian-Kovarian, peneliti menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS 23 untuk menguji data homogen atau tidak berdasarkan varian-kovariannya. Dengan kriteria jika nilai signifikan > 0,05 maka data bersifat homogen. Untuk hasil uji homogenitas varian-kovarian bisa dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.28 Hasil Uji Homogenitas Matriks Varian-Kovarian/Box's M**Box's Test of Equality of Covariance Matrices^a**

Box's M	3,119
F	,508
df1	6
df2	136062,334
Sig.	,803

Tests the null hypothesis that the observed covariance matrices of the dependent variables are equal across groups.

a. Design: Intercept + status_kepegawaian

Hipotesis:

H₀ : Matriks varian-kovarian dari data motivasi, kedisiplinan dan kreativitas guru PNS dan Non PNS di SDN se-Kecamatan Dolopo yang dihasilkan homogen.

H₁ : Matriks varian-kovarian dari data motivasi, kedisiplinan dan kreativitas guru PNS dan Non PNS di SDN se-Kecamatan Dolopo yang dihasilkan tidak homogen.

Statistik Uji:

$\alpha = 0,05$

P-value (Sig.) = 0,803

Keputusan:

Berdasarkan output pada tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi yaitu 0,803 yang artinya nilai tersebut lebih dari 0,05 maka H₀ diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa data motivasi, kedisiplinan dan kreativitas guru PNS dan Non PNS di SDN se-Kecamatan Dolopo mempunyai varian yang sama berdasarkan asumsi homogenitas Box's M.

E. Uji Hipotesis

Uji Hipotesis adalah dugaan sementara atas rumusan masalah, yang mana perlu adanya pengujian tentang kebenaran empirik dari suatu hipotesis itu sendiri. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan *Multivariate of Analysis* (MANOVA). Adapun hasil dari pengujiannya menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS versi 23.

1. Uji Hipotesis I

Untuk menjawab hipotesis I apakah terdapat perbedaan motivasi kerja antara guru PNS dan Non PNS maka perlu diuji MANOVA dengan perolehan hasil sebagai berikut.

Tabel 5.29 Hasil Uji Manova Perbedaan Motivasi Kerja Guru PNS dan Non PNS

<i>Tests of Between-Subjects Effects</i>						
<i>Source</i>	<i>Dependent Variable</i>	<i>Type III Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Status_Kepegawaian	Motivasi Kerja	210,968	1	210,968	3,220	,075
	Kedisiplinan	125,566	1	125,566	2,020	,157
	Kreativitas	115,105	1	115,105	1,181	,279

a. *R Squared* = ,021 (*Adjusted R Squared* = ,014)

b. *R Squared* = ,013 (*Adjusted R Squared* = ,007)

c. *R Squared* = ,008 (*Adjusted R Squared* = ,001)

Hipotesis:

H₀ : Tidak terdapat perbedaan motivasi kerja guru PNS dan Non PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo.

H₁ : Terdapat perbedaan motivasi kerja guru PNS dan Non PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo.

Statistik Uji:

α : 0,05

Sig. Y₁ : 0,075

Keputusan:

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, diperoleh nilai sig. Motivasi Kerja (Y1) adalah 0,075 di mana nilai sig. $> \alpha$ 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya tidak terdapat perbedaan motivasi kerja guru PNS dan Non PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo.

2. Uji Hipotesis 2

Untuk menjawab hipotesis 2 apakah terdapat perbedaan kedisiplinan antara guru PNS dan Non PNS maka perlu diuji MANOVA dengan perolehan hasil sebagai berikut.

Tabel 5.30 Hasil Uji Manova Perbedaan Kedisiplinan Guru PNS dan Non PNS

<i>Tests of Between-Subjects Effects</i>						
<i>Source</i>	<i>Dependent Variable</i>	<i>Type III Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Status_Kepegawaian	Motivasi Kerja	210,968	1	210,968	3,220	,075
	Kedisiplinan	125,566	1	125,566	2,020	,157
	Kreativitas	115,105	1	115,105	1,181	,279

a. *R Squared = ,021 (Adjusted R Squared = ,014)*

b. *R Squared = ,013 (Adjusted R Squared = ,007)*

c. *R Squared = ,008 (Adjusted R Squared = ,001)*

Hipotesis:

H_0 : Tidak terdapat perbedaan kedisiplinan guru PNS dan Non PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo.

H_1 : Terdapat perbedaan kedisiplinan guru PNS dan Non PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo.

Statistik Uji:

α : 0,05

Sig. Y_2 : 0,157

Keputusan:

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, diperoleh nilai sig. Kedisiplinan (Y2) adalah 0,157 di mana nilai sig. $> \alpha$ 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya tidak terdapat perbedaan kedisiplinan guru PNS dan Non PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo.

3. Uji Hipotesis 3

Untuk menjawab hipotesis 3 apakah terdapat perbedaan kreativitas antara guru PNS dan Non PNS maka perlu diuji MANOVA dengan perolehan hasil sebagai berikut.

Tabel 5.31 Hasil Uji Manova Perbedaan Kreativitas Guru PNS dan Non PNS

<i>Tests of Between-Subjects Effects</i>						
<i>Source</i>	<i>Dependent Variable</i>	<i>Type III Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Status_Kepegawaian	Motivasi Kerja	210,968	1	210,968	3,220	,075
	Kedisiplinan	125,566	1	125,566	2,020	,157
	Kreativitas	115,105	1	115,105	1,181	,279

a. *R Squared* = ,021 (*Adjusted R Squared* = ,014)

b. *R Squared* = ,013 (*Adjusted R Squared* = ,007)

c. *R Squared* = ,008 (*Adjusted R Squared* = ,001)

Hipotesis:

H_0 : Tidak terdapat perbedaan kreativitas guru PNS dan Non PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo.

H_1 : Terdapat perbedaan kreativitas guru PNS dan Non PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo.

Statistik Uji:

α : 0,05

Sig. Y_3 : 0,279

Keputusan:

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, diperoleh nilai sig. Kreativitas (Y3) adalah 0,279 di mana nilai sig. $> \alpha$ 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya tidak terdapat perbedaan kreativitas guru PNS dan Non PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo.

4. Uji Hipotesis 4

Untuk menjawab hipotesis 4 apakah terdapat perbedaan motivasi kerja, kedisiplinan dan kreativitas antara guru PNS dan Non PNS maka perlu diuji MANOVA dengan perolehan hasil sebagai berikut.

Tabel 5.32
Hasil Uji Manova Perbedaan Motivasi Kerja, Kedisiplinan dan Kreativitas Guru PNS dan Non PNS

<i>Multivariate Tests</i>					
	<i>Value</i>	<i>F</i>	<i>Hypothesis df</i>	<i>Error df</i>	<i>Sig.</i>
<i>Pillai's trace</i>	,022	1,138 ^a	3,000	149,000	,336
<i>Wilks' lambda</i>	,978	1,138 ^a	3,000	149,000	,336
<i>Hotelling's trace</i>	,023	1,138 ^a	3,000	149,000	,336
<i>Roy's largest root</i>	,023	1,138 ^a	3,000	149,000	,336

Each F tests the multivariate effect of Status Kepegawaian. These tests are based on the linearly independent pairwise comparisons among the estimated marginal means.

a. Exact statistic

Hipotesis:

H_0 : Tidak terdapat perbedaan motivasi kerja, kedisiplinan dan kreativitas secara simultan antara guru PNS dan Non PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo.

H_1 : Terdapat perbedaan motivasi kerja, kedisiplinan dan kreativitas secara simultan antara guru PNS dan Non PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo.

Statistik Uji:

α : 0,05

Sig. : 0,336

Keputusan:

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, diperoleh nilai sig. $0,336 > \alpha 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya tidak terdapat perbedaan motivasi kerja, kedisiplinan dan kreativitas secara simultan antara guru PNS dan Non PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo.



BAB VI

PEMBAHASAN

A. Pembahasan Hasil Penelitian

Adapun pokok bahasan yang diangkat dalam penelitian ini adalah perbandingan motivasi kerja, kedisiplinan dan kreativitas guru PNS dan Non PNS yang telah dilaksanakan di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo Kabupaten Madiun,. Adapun hasil penelitian dan pembahasannya sebagai berikut:

1. Perbedaan Motivasi Kerja Guru PNS dan Non PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo

Penelitian ini dilakukan di seluruh SD Negeri se-Kecamatan Dolopo Kabupaten Madiun yang ditujukan kepada guru yang berstatus PNS dan Non PNS. Instrumen berupa angket motivasi kerja digunakan penulis untuk mengumpulkan data penelitian sesuai dengan pembahasan yang diambil. Selanjutnya untuk mengetahui perbedaan motivasi kerja pada guru PNS dan Non PNS, peneliti menggunakan uji *Multivariate of Analysis* (MANOVA) dengan bantuan *software IBM SPSS Statistics 23*.

Adapun hasil pengujian hipotesis dengan uji *Multivariate of Analysis* (MANOVA) seberapa besar Perbedaan Motivasi Kerja Guru PNS dan Non PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo diperoleh motivasi kerja (Y_1) nilai sig 0,075 dimana nilai sig $.> \alpha$ 0,05. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara motivasi kerja guru PNS dan Non PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru PNS dan Non PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo dalam kategori cukup baik, dengan rincian 65% atau 57 orang guru PNS SDN se-Kecamatan Dolopo memiliki kategori motivasi kerja yang cukup baik dan 62% atau 41 orang guru Non PNS SDN se-Kecamatan Dolopo memiliki kategori motivasi kerja yang cukup

baik. Nilai minimum motivasi kerja guru PNS sebesar 55 dan nilai maksimum 99, sedangkan nilai minimum motivasi kerja guru Non PNS sebesar 62 dan nilai maksimum 99.

Jika dilihat dari *mean rank* motivasi kerja guru PNS dan Non PNS yaitu 80,36 dan 82,73. Guru Non PNS memiliki motivasi kerja lebih tinggi dibandingkan dengan guru PNS ($82,73 > 80,36$). Hal ini disebabkan guru Non PNS memiliki motivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan, yaitu beralih dari status pekerjaan Non PNS menjadi PNS. Guru Non PNS lebih termotivasi daripada guru PNS yang tidak memiliki motif yang berorientasi pada tujuan yang akan dicapai. Guru PNS hanya menjalankan tugasnya sebagai bentuk kewajiban dan sebagai rutinitas yang dijalankan. Berdasarkan hasil instrumen penelitian menunjukkan bahwa indikator motivasi kerja pada aspek guru melaksanakan tugas dengan target yang jelas memperoleh skor yang tinggi sebesar 78% dari responden, hal ini menunjukkan bahwa tingkat motivasi seseorang akan sangat berpengaruh terhadap kinerja seseorang.

Tingkat motivasi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari faktor yang muncul dari dalam diri seseorang (*internal*) maupun yang muncul dari luar diri seseorang (*eksternal*). Seperti yang diungkapkan oleh Gouzali, motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dibedakan atas : Faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain; kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, kepuasan kerja. Sedangkan faktor ekstern yang mempengaruhi motivasi dapat mencakup antara lain; lingkungan kerja yang menyenangkan, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab, peraturan yang berlaku.⁵⁴

⁵⁴ Gouzali, Saydan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*, (Jakarta: Djambatan, 2005), 370.

2. Perbedaan Kedisiplinan Guru PNS dan Non PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo

Penelitian ini dilakukan di seluruh SD Negeri se-Kecamatan Dolopo Kabupaten Madiun yang ditujukan kepada guru yang berstatus PNS dan Non PNS. Instrumen berupa angket kedisiplinan digunakan penulis untuk mengumpulkan data penelitian sesuai dengan pembahasan yang diambil. Selanjutnya untuk mengetahui perbedaan kedisiplinan pada guru PNS dan Non PNS, peneliti menggunakan uji *Multivariate of Analysis* (MANOVA) dengan bantuan *software IBM SPSS Statistics 23*.

Adapun hasil uji *Multivariate of Analysis* (MANOVA) seberapa besar Perbedaan Kedisiplinan Guru PNS dan Non PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo diperoleh kedisiplinan (Y_2) nilai sig 0,157 dimana nilai sig $> \alpha$ 0,05. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kedisiplinan guru PNS dan Non PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan guru PNS dan Non PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo dalam kategori cukup baik, dengan rincian 75% atau 65 orang guru PNS SDN se-Kecamatan Dolopo memiliki kategori kedisiplinan yang cukup baik dan 68% atau 45 orang guru Non PNS SDN se-Kecamatan Dolopo memiliki kategori kedisiplinan yang cukup baik. Nilai minimum kedisiplinan guru PNS sebesar 59 dan nilai maksimum 96, sedangkan nilai minimum kedisiplinan guru Non PNS sebesar 59 dan nilai maksimum 99.

Jika dilihat dari *mean rank* kedisiplinan guru PNS dan Non PNS yaitu 81,37 dan 83,20. Guru Non PNS memiliki kedisiplinan lebih tinggi dibandingkan dengan guru PNS ($83,20 > 81,37$). Seperti yang sudah dijelaskan pada variabel motivasi kerja bahwasanya guru Non PNS memiliki motivasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan motivasi guru PNS, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka akan berpengaruh terhadap kinerja seseorang yang salah satunya dapat dilihat dari aspek kedisiplinannya. Kedisiplinan guru Non PNS selisih lebih tinggi dari kedisiplinan guru PNS karena guru Non PNS

mempunyai kesadaran tinggi akan tanggung jawabnya, serta mempunyai tujuan yang diharapkan. Berdasarkan hasil instrumen penelitian menunjukkan bahwa indikator kedisiplinan pada aspek guru mengerjakan semua pekerjaan dengan tertib dan guru memiliki komitmen yang tinggi memperoleh skor sebesar 80% dari responden, hal ini menunjukkan bahwa kinerja yang baik dapat dilihat dari besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diemban serta komitmen yang tinggi.

3. Perbedaan Kreativitas Guru PNS dan Non PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo

Penelitian ini dilakukan di seluruh SD Negeri se-Kecamatan Dolopo Kabupaten Madiun yang ditujukan kepada guru yang berstatus PNS dan Non PNS. Instrumen berupa angket kreativitas digunakan penulis untuk mengumpulkan data penelitian sesuai dengan pembahasan yang diambil. Selanjutnya untuk mengetahui perbedaan kreativitas pada guru PNS dan Non PNS, peneliti menggunakan uji *Multivariate of Analysis* (MANOVA) dengan bantuan *software IBM SPSS Statistics 23*.

Adapun hasil uji *Multivariate of Analysis* (MANOVA) seberapa besar Perbedaan Kreativitas Guru PNS dan Non PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo diperoleh kreativitas (Y_3) nilai sig 0,279 dimana nilai sig $> \alpha$ 0,05. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kreativitas guru PNS dan Non PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kreativitas guru PNS dan Non PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo dalam kategori cukup baik, dengan rincian 65% atau 57 orang guru PNS SDN se-Kecamatan Dolopo memiliki kategori kedisiplinan yang cukup baik dan 73% atau 48 orang guru Non PNS SDN se-Kecamatan Dolopo memiliki kategori kedisiplinan yang cukup baik. Nilai minimum kreativitas guru PNS sebesar 55 dan nilai maksimum 97, sedangkan nilai minimum kreativitas guru Non PNS sebesar 53 dan nilai maksimum 98.

Jika dilihat dari *mean rank* kreativitas guru PNS dan Non PNS yaitu 75,89 dan 77,64. Guru Non PNS memiliki kreativitas lebih tinggi dibandingkan dengan guru PNS ($77,64 > 75,89$). Hal tersebut dikarenakan guru Non PNS memiliki motivasi kerja yang tinggi, serta memiliki komitmen yang kuat untuk maju dan berhasil sehingga dia akan berusaha meningkatkan performa dalam mengajar dengan cara menciptakan ide-ide inovasi atau kreativitas yang baik dalam proses pembelajaran. Berdasarkan hasil instrumen penelitian menunjukkan bahwa indikator kreativitas pada aspek guru terampil dalam menerapkan metode dan strategi pembelajaran memperoleh skor sebesar 60% dari responden. Kinerja guru dikatakan baik apabila telah menunjukkan loyalitas dan komitmen yang baik terhadap tugas mengajar, penguasaan materi pelajaran, disiplin dalam mengajar dan tugas-tugas lainnya serta kreativitas dalam mengajar.

4. Perbedaan Motivasi Kerja, Kedisiplinan dan Kreativitas Secara Simultan pada Guru PNS dan Non PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo

Penelitian ini dilakukan di seluruh SD Negeri se-Kecamatan Dolopo Kabupaten Madiun yang ditujukan kepada guru yang berstatus PNS dan Non PNS. Untuk mengetahui perbedaan motivasi kerja, kedisiplinan dan kreativitas secara simultan pada guru PNS dan Non PNS, peneliti menggunakan uji *Multivariate of Analysis* (MANOVA) dengan bantuan *software IBM SPSS Statistics 23*.

Adapun hasil uji *Multivariate of Analysis* (MANOVA) seberapa besar perbedaan motivasi kerja, kedisiplinan dan kreativitas secara simultan pada guru PNS dan Non PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo diperoleh nilai sig 0,336 dimana nilai sig $> \alpha$ 0,05. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang artinya tidak terdapat perbedaan yang signifikan motivasi kerja, kedisiplinan dan kreativitas secara simultan pada guru PNS dan Non PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo.

Pada hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada perbedaan motivasi kerja, kedisiplinan dan kreativitas antara guru PNS dan Non PNS. Idealnya memang demikian, harusnya tidak ada perbedaan antara guru PNS dan non PNS, walaupun secara status kepegawaian berbeda, guru memiliki tanggung jawab yang sama yaitu meningkatkan kinerja dalam proses pembelajaran atau tugas lain yang berkaitan dengan kewajibannya. Motivasi kerja guru muncul dari kesadaran diri yang menyebabkan ia mempunyai kerelaan untuk mendidik dan disiplin dalam menjalankan tugasnya sebagai seorang guru. Guru yang telah termotivasi tentu guru tersebut akan kreatif dalam mengajar, bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab, inovatif dan memiliki dedikasi yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian ini, adapun implikasi untuk kebijakan selanjutnya yaitu jika motivasi kerja guru, kedisiplinan dan kreativitas guru PNS dan Non PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo tidak terdapat perbedaan, artinya sama-sama cukup baik, maka dapat dirumuskan kebijakan berupa evaluasi lebih lanjut dan pengadaan program peningkatan kompetensi guru baik untuk guru PNS maupun Non PNS. *Stakeholder* pendidikan juga dapat merumuskan kebijakan terhadap para guru Non PNS yang sudah lama mengabdikan dan mempunyai masa kerja lebih dari lima tahun untuk diberi kemudahan akses dalam perubahan status kepegawaian dari Non PNS menjadi PNS.

BAB VII

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian tentang analisis perbandingan motivasi kerja, kedisiplinan dan kreativitas guru PNS dan Non PNS di SDN se-Kecamatan Dolopo, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara motivasi kerja guru PNS dan Non PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo dengan nilai sig 0,075.
2. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kedisiplinan guru PNS dan Non PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo dengan nilai sig 0,157.
3. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kreativitas guru PNS dan Non PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo dengan nilai sig 0,279.
4. Tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara motivasi kerja, kedisiplinan dan kreativitas secara simultan antara guru PNS dan Non PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui sebagai berikut.

1. Bagi Kepala Sekolah, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi tambahan dalam meningkatkan motivasi kerja, kedisiplinan dan kreativitas guru PNS dan Non PNS.
2. Bagi guru, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi diri untuk mengetahui tingkat motivasi kerja, kedisiplinan dan kreativitas guru serta dapat dijadikan bahan perbaikan lebih lanjut.
3. Bagi peneliti lain, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk mengkaji dan mengembangkan penelitian sejenis lebih mendalam terkait perbandingan motivasi kerja, kedisiplinan dan kreativitas guru.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Adirestuty, Fitrianty, "Pengaruh *Self-Efficacy* Guru dan Kreativitas Guru Terhadap Motivasi Belajar Siswa dan Implikasinya Terhadap Prestasi Belajar Pada Mata Pelajaran Ekonomi", *Jurnal Wahana Pendidikan* 4 no. 1 (2017), diakses 10 Oktober 2020, <https://jurnal.unigal.ac.id>.
- Ajie, Miyarso Dwi "Konsep Kreativitas: Disarikan dari Kreativitas, kebudayaan & perkembangan Iptek" *Handout*, diakses 11 Oktober 2020, <http://file.upi.edu>.
- Andika, Kenny, dkk "Pengaruh Kreativitas Guru Dalam Pembelajaran Dan Kecerdasan Emosional Siswa Terhadap Prestasi Belajar Ekonomi Pada Siswa Kelas X Di SMA Negeri 89 Jakarta", *Jurnal Ilmiah Econosains* 14 no. 1 (2016), diakses 10 Oktober 2020, <http://doi.org/10.21009/econosains.014.1.8>.
- Ardiana, Titin Eka "Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di Kota Madiun", *Jurnal Akuntansi dan Pajak* 17 no. 02 Januari (2017), diakses 9 Oktober 2020, <https://www.jurnal.stie-aas.ac.id>.
- Arikunto, S., *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta, 2003.
- Engkoswara & Aan K, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2015.
- Farida, Umi & Hartono, Sri, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Ponorogo: UMPO Press, 2015.
- Gabriella, Petrina & Tannady, Hendy, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMAN 8 Bekasi" *Seminar Nasional Sains & Teknologi Informasi (SENSASI)* (2019) diakses 9 Oktober 2020, <https://www.researchgate.net/publication>.
- Gouzali, Saydan. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Hasibuan M., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Hasibuan, M, SP, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2018.
- Kasnita, Helen "Pengaruh Kedisiplinan dan Kreativitas Guru Mengajar Terhadap Hasil Belajar Siswa dalam Pembelajaran Al-Qurán Hadist di MIN 2 Bengkulu Selatan" *Tesis*. Bengkulu: IAIN Bengkulu, 2019.
- Kurniawan, Deny, *Uji t 2 Sampel Independen*, 2008, diakses 11 Desember 2019, <http://inedenni.wordpress.com>.
- Lestari, I.F., dkk "Analisis MANOVA Satu Arah pada Data Status Gizi Balita di Indonesia Tahun 2015", *KNPMP III*, (2018) : 560.
- Mahmin, S. dkk "Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, dan Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Disiplin Guru di SMP Negeri 16 Mandai Maros", *Journal of Management* 1 no. 1 (2018), diakses 10 Oktober 2020, <https://journal.stieamkop.ac.id>.

- Mubarokah, Rizqiyatul ‘Pengaruh kedisiplinan dan kreativitas guru terhadap motivasi belajar siswa kelas VIII pada mata pelajaran IPS di MTsN 3 Sidoarjo’. *Skripsi* 2020, diakses 11 Oktober 2020, <http://etheses.uin-malang.ac.id>.
- Muhammadi, Anharurrohman E & Nashirudin, Muh ‘Korelasi Kreativitas dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran’, *IJER*, p-ISSN 2541-2132 (2016), diakses 10 Oktober 2020, <http://edujurnal.iainjambi.ac.id/index.php/ijer>.
- Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.
- Oktavia, Yanti, ‘Usaha Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kreativitas Guru dalam Pembelajaran di Sekolah Dasar’, *Jurnal Administrasi Pendidikan* 2 no. 1 (2014), diakses 11 Oktober 2020, ipusnas.id.
- Permatasari, Jundah, dkk ‘Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang’, *Jurnal Administrasi Bisnis* 25 no. 1 (2015), diakses 11 Oktober 2020, administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id.
- Prihantoro, Agung, *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen: Studi Kasus Madrasah di Lingkungan Yayasan Salafiyah, Kajen, Margoyoso, Pati*, Yogyakarta: Deepublish, 2019.
- Purwanto, *Statistika untuk Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011.
- Saputri, Ana ‘Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Gugus 1 SD Negeri Kecamatan Lalan Kabupaten Musi Banyuasin’, *Tesis*. Palembang: Universitas PGRI Palembang, 2019.
- Subrayanti, Delta, ‘Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sukaesmi Kabupaten Cianjur’, *Tesis*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2013.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfa Beta, 2006.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2014.
- Suryadi, Ratno Nur ‘Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Makassar’, *Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship and Innovation* 1 no. 1 (2020), diakses 11 Oktober 2020, <https://journal.ilinstitute.com/IJoEEI>.
- Suryani, Beti Ayu, ‘Korelasi Antara Kreativitas Guru Dan Kemampuan Mengelola Kelas Dengan Prestasi Belajar Aqidah Akhlaq Siswa MAN 1 Semarang Tahun Pelajaran 2019/2020’, *Tesis*. Salatiga: IAIN Salatiga, 2020.

- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media, 2009.
- Sutopo, Yeri dan Slamet, Ahmad, *Statistika Inferensial*, Yogyakarta: ANDI, 2017.
- Tri Andani, Ratna, “Perbedaan Motivasi dan Disiplin Kerja Pada Guru PNS dan Bukan PNS di SMP Negeri se-Surabaya Barat”, *Jurnal Mahasiswa Unesa* 4 no. 2 (2016), diakses 9 Oktober 2020, <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id>.
- Uno, Hamzah B, *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Wahjono, Sentot Imam, *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.

