

## PENINGKATAN KREATIVITAS GURU MELALUI MOTIVASI BERPRESTASI DAN BUDAYA ORGANISASI

Ani Sumarni<sup>a\*)</sup>, Muhamad Entang<sup>b)</sup>, Yuyun Elizabeth Patras<sup>b)</sup>

<sup>a)</sup>DPR RI, Jakarta, Indonesia

<sup>b)</sup>Universitas Pakuan, Bogor, Indonesia

<sup>\*)</sup>e-mail korespondensi: : anisumarni@yahoo.com

riwayat artikel : diterima: 06 Mei 2021; direvisi: 16 Mei 2021; disetujui: 06 Juni 2021

**Abstrak.** Guru dituntut untuk kreatif dalam pengembangan pembelajaran. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kreativitas guru dapat ditingkatkan melalui pencarian hubungan motivasi berprestasi dengan kreativitas guru, hubungan budaya organisasi dengan kreativitas guru dan hubungan motivasi berprestasi dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kreativitas guru. Penelitian ini dilakukan pada 134 sampel guru tetap yayasan (GTY) Sekolah Dasar Islam Terpadu yang dipilih secara proporsional dengan menggunakan teknik proporsional random sampling yang tersebar di 9 sekolah di Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor dengan tingkat signifikansi penelitian sebesar 0,05. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuantitatif dengan teknik korelasi. Temuan penelitian ini, yaitu: (1) Terdapat hubungan positif dengan tingkat hubungan yang kuat pada motivasi berprestasi ( $X_1$ ) dengan kreativitas guru ( $Y$ ) dengan koefisien korelasi ( $r_{y1}$ ) sebesar 0,7836 dan persamaan regresi  $\hat{Y} = 32,539 + 0,730X_1$ ; (2) Terdapat hubungan positif dengan tingkat hubungan kuat dalam budaya organisasi ( $X_2$ ) dengan kreativitas guru ( $Y$ ) dengan koefisien korelasi ( $r_{y2}$ ) sebesar 0,6100 dan persamaan regresi  $\hat{Y} = 51,915 + 0,520X_2$ ; dan (3) Terdapat hubungan positif dengan tingkat hubungan sangat kuat pada motivasi berprestasi ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) bersama-sama dengan kreativitas guru ( $Y$ ) dengan koefisien korelasi ( $r_{y12}$ ) sebesar 0,8232 dan persamaan regresi  $\hat{Y} = 14,787 + 0,594X_1 + 0,248X_2$ . Berdasarkan temuan tersebut maka kreativitas guru dapat ditingkatkan dengan memperbaiki motivasi berprestasi guru dan budaya organisasi sekolah.

**Kata kunci:** Kreativitas Guru, Motivasi Berprestasi dan Budaya Organisasi

### INCREASING TEACHER CREATIVITY THROUGH ACHIEVEMENT MOTIVATION AND ORGANIZATIONAL CULTURE

**Abstract.** Teachers are required to be creative in developing learning activity. This study aimed to find out how teacher creativity has strongly relationships with the achievement motivation and organizational culture. This study was conducted on 134 samples of foundation permanent teachers (GTY) of Integrated Islamic Elementary Schools. They were selected proportionally by using proportional random sampling techniques spread across 9 schools in Tanah Sareal District, Bogor City with a significance level of 0.05. This research was conducted using quantitative methods with correlation techniques. The findings of this study, namely: (1) There was a positive relationship with the level of a strong relationship on achievement motivation ( $X_1$ ) with teacher creativity ( $Y$ ) with a correlation coefficient ( $r_{y1}$ ) of 0.7836 and a regression equation  $\hat{Y} = 32.539 + 0.730X_1$ ; (2) There was a positive relationship with the level of strong relationship in organizational culture ( $X_2$ ) with teacher creativity ( $Y$ ) with a correlation coefficient ( $r_{y2}$ ) of 0.6100 and a regression equation  $\hat{Y} = 51.915 + 0.520X_2$ ; and (3) There was a positive relationship with the level a very strong of relationship in achievement motivation ( $X_1$ ) and organizational culture ( $X_2$ ) together with teacher creativity ( $Y$ ) with a correlation coefficient ( $r_{y12}$ ) of 0.8232 and a regression equation  $\hat{Y} = 14.787 + 0.594X_1 + 0.248X_2$ . Based on these findings, teacher creativity can be enhanced by increasing teacher achievement motivation and school organizational culture as well.

**Keywords:** Teacher Creativity, Achievement Motivation, Organizational Culture.

## I. PENDAHULUAN

Paradigma baru pendidikan, telah mendorong upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan secara efektif dan efisien. Kondisi ini memerlukan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas. Pengembangan Sumber Daya Manusia merupakan proses peningkatan kemampuan manusia agar mampu melakukan pilihan-pilihan. Pengertian ini memusatkan perhatian pada pemerataan dalam peningkatan kemampuan manusia dan pemanfaatan kemampuan tersebut. Rumusan tersebut menunjukkan bahwa pengembangan Sumber Daya Manusia tidak hanya sekedar meningkatkan kemampuan, tetapi juga menyangkut pemanfaatan kemampuan tersebut. Pencapaian hasil pembelajaran yang optimal akan ditentukan oleh peran guru. Usaha untuk mencapai tujuan pembelajaran yang optimal, menuntut guru memiliki kemampuan menyajikan materi secara menarik, memilih media yang tepat, menyampaikan materi secara matang, serta penggunaan pendekatan dan strategi pembelajaran yang tepat (Suaryadi et al., 2019). Guru harus memiliki tingkat kreativitas yang tinggi. sehingga dalam proses pembelajaran tercipta suasana hidup dan menyenangkan, siswa terus bersemangat untuk belajar, rasa ingin tahu dan ingin menambah ilmu semakin tinggi..

### Kreativitas Guru

Gibson (2006: 119-120) menyatakan bahwa kreativitas merupakan perwujudan dari ide-ide (gagasan) yang unggul dalam bentuk peluang atau keyakinan diri dalam menemukan pemecahan masalah. Kreativitas dapat diukur melalui indikator: a) Keberanian bertindak; b) Kecerdikan mencari peluang atau cara baru, dan c) Keterbukaan terhadap ide-ide orang lain. Darley (2011: 51) yang mengatakan bahwa kreativitas adalah proses konstruksi ide yang orisinal (asli), bermanfaat, variatif (bernilai seni) dan inovatif (berbeda/lebih baik). Indikator dari kreativitas adalah a) Memiliki hasrat keingintahuan yang cukup besar; b) Bersikap terbuka terhadap pengalaman baru (Parvaneh, 2017; Bass, 2006); c) Panjang akal; d) Mempunyai keingintahuan untuk menemukan (meneliti); e) Cenderung lebih menyukai tugas yang berat (sulit); f) Cenderung mencari jawaban yang luas dan memuaskan; g) Memiliki dedikasi, bergerak dan aktif menjalankan tugas; h) Berpikir fleksibel; i) Menanggapi pertanyaan yang diajukan serta cenderung memberi jawaban yang lebih banyak; j) Kemampuan membuat analisis dan sintesis; k) Memiliki semangat bertanya serta meneliti; l) Memiliki daya abstraksi yang cukup baik, dan m) Memiliki latar belakang membaca yang cukup luas (Suchyadi & Nurjanah, 2018). Berdasarkan kajian teori di atas, maka dapat disintesis bahwa kreativitas guru adalah tindakan kegiatan yang mendatangkan hasil yang sifatnya berguna (*useful*) dan lebih baik berupa gagasan maupun karya nyata yang relatif berbeda dengan apa yang telah ada.

### Motivasi Berprestasi

McClelland (2008:19) seorang ahli psikologi dan masyarakat dari Universitas Harvard, Amerika Serikat. Dalam teori motivasinya dikemukakan bahwa: Produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh "virus mental" yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal (Wiryanti, 2018). Virus mental yang dimaksud adalah *Achievement Motivation*. Motivasi berprestasi dapat didefinisikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi dengan predikat terpuji (Sukmadinata, 2000). Murray (2008:20) berpendapat bahwa: Ada 8 (delapan) karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi, yaitu: Melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya, melakukan sesuatu dengan mencapai kesuksesan, menyelesaikan tugas-tugas yang memerlukan usaha dan ketrampilan, berkeinginan menjadi orang terkenal atau menguasai bidang tertentu, melakukan pekerjaan yang sukar dengan hasil yang memuaskan, mengerjakan sesuatu yang sangat berarti, melakukan sesuatu yang lebih baik dari pada orang lain, dan menulis novel atau cerita yang bermutu (Jiyono, 2001). Berdasarkan teori di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah dorongan yang kuat dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu aktivitas dalam mengatasi segala tantangan dan hambatan dalam upaya mencapai tujuan tertentu.

### Budaya Organisasi

Komarudin (2002; Fifi, 2003) menyatakan bahwa budaya adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial-kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Budaya adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Alex, 2008; Anastasia, 2017). Budaya organisasi penting dikembangkan karena dampak positifnya terhadap pencapaian perubahan berkelanjutan ditempat kerja termasuk peningkatan produktivitas (Brown Andrew, 2008:90). Menurut Suwanto (2002:68) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah totalitas pola perilaku, kesenian, kepercayaan, kelembagaan, dan semua produk lain dari karya dua pemikiran yang mencirikan suatu budaya ditransmisikan bersama budaya organisasi. Budaya organisasi adalah suatu pola keyakinan dan harapan-harapan yang terdapat pada anggota organisasi yang kemudian membentuk aturan-aturan perilaku atau norma-norma yang kemudian membentuk perilaku individu dan kelompok di dalam organisasi (Suchyadi, 2017). Sehubungan dengan hal ini, untuk mencapai kinerja yang tinggi pihak manajemen dituntut untuk mampu mengelola budaya organisasi yang dapat mengarahkan terbentuknya nilai-nilai dan harapan yang positif di lingkungan kerja guru (Muhajir Darwin, 2004:120). Berdasarkan teori di atas dapat disintesis bahwa budaya organisasi adalah persepsi guru terhadap pola keyakinan pada organisasi, sistem nilai, aturan pada suatu lingkungan kerja sesuai dengan aturan, yang mengarahkan perilaku anggota organisasi.

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan model Survey korelasi. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu motivasi berprestasi (X1) dan budaya organisasi (X2), sedangkan variabel terikat (Y) adalah kreativitas guru. Populasi dalam penelitian ini yaitu guru tetap yayasan (GTY) Sekolah Dasar Islam Terpadu di Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor. Sampel dalam penelitian ini ditentukan sebanyak 134 dengan menggunakan rumus Slovin. Pengambilan sampel pada masing-masing sekolah dilaksanakan dengan teknik proportional random sampling. Data hasil penelitian kuantitatif dianalisis menggunakan statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik inferensial yang menggunakan analisis regresi-korelasi. Analisis data dilakukan dengan langkah uji normalitas galat taksiran, uji homogenitas varians. Penetapan persamaan regresi, uji signifikansi persamaan regresi, linieritas regresi serta pengujian hipotesis dengan uji korelasi. Proses analisis data kualitatif dilakukan dalam dua tahap yaitu analisis selama proses pengumpulan data di lapangan dan analisis

setelah pengumpulan data dengan cara membandingkan nilai data setiap butir menggunakan metode analisis SITOREM.

### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Pengujian Persyaratan Analisis

##### 1. Uji Normalitas

Hasil perhitungan uji normalitas galat taksiran ( $Y-\hat{Y}_1$ ) variabel kreativitas guru atas variabel motivasi berprestasi diperoleh nilai  $L_{hitung}$  sebesar 0,063 sementara  $L_{tabel}$  sebesar 0,077. Persyaratan normal adalah  $L_{hitung} < L_{tabel}$  dengan demikian galat baku taksiran ( $Y-\hat{Y}_1$ ) variabel kreativitas guru atas variabel motivasi berprestasi berdistribusi normal. Hasil perhitungan uji normalitas galat taksiran ( $Y-\hat{Y}_2$ ) variabel kreativitas guru atas variabel budaya organisasi diperoleh nilai  $L_{hitung}$  sebesar 0,055 sementara  $L_{tabel}$  sebesar 0,077. Persyaratan normal adalah  $L_{hitung} < L_{tabel}$  dengan demikian galat baku taksiran ( $Y-\hat{Y}_2$ ) variabel kreativitas guru atas variabel budaya organisasi berdistribusi normal.

##### 2. Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas dilakukan dengan menggunakan uji Bartlett. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai  $x^2$  hitung = 48,461 sedangkan  $x^2$  tabel = 162,016. Persyaratan data tersebut homogen jika  $x^2$  tabel  $< x^2$  hitung. Dengan demikian kelompok skor data kreativitas guru (Y) atas motivasi berprestasi ( $X_1$ ) berasal dari populasi yang homogen ( $x^2$  hitung = 48,461  $<$  162,016 =  $x^2$  tabel). Pengujian homogenitas dilakukan dengan menggunakan uji Bartlett. Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai  $x^2$  hitung = 40,686 sedangkan  $x^2$  tabel = 162,016. Persyaratan data tersebut homogen jika  $x^2$  tabel  $< x^2$  hitung. Dengan demikian kelompok skor data kreativitas guru (Y) atas budaya organisasi ( $x^2$ ) berasal dari populasi yang homogen ( $x^2$  hitung = 40,686  $<$  162,016 =  $x^2$  tabel).

#### Pengujian Hipotesis

##### 1. Hubungan antara Variabel Motivasi Berprestasi ( $X_1$ ) dengan Variabel Kreativitas Guru (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa variabel motivasi berprestasi ( $X_1$ ) dengan kreativitas guru (Y) menghasilkan nilai koefisien korelasi ( $r_{y1}$ ) sebesar 0,7836. Dari hasil uji signifikan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  = 14,492 dengan nilai  $t_{tabel}(0,05;134)$  = 1,978 dan  $t_{tabel}(0,01;134)$  = 2,6139. Hasil tersebut terlihat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi berprestasi ( $X_1$ ) dengan kreativitas guru (Y). Dengan mengetahui bahwa koefisien korelasi yang sangat signifikan, selanjutnya dapat ditentukan kontribusi motivasi berprestasi ( $X_1$ ) terhadap kreativitas guru (Y) yang ditunjukkan melalui nilai koefisien determinansi ( $r^2_{y1}$ ) sebesar 0,6141. Hal tersebut menunjukkan bahwa 61,41% kreativitas guru dapat diterangkan oleh motivasi berprestasi. Adapun sisanya 38,59% berhubungan dengan variabel lain.

##### 2. Hubungan antara Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dengan Kreativitas Guru (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi ( $X_2$ ) dengan kreativitas guru (Y) menghasilkan nilai koefisien korelasi ( $r_{y2}$ ) sebesar 0,61. Dari hasil uji signifikan diperoleh nilai  $t_{hitung}$  = 8,8441 dengan nilai  $t_{tabel}(0,05;134)$  = 1,978 dan  $t_{tabel}(0,01;134)$  = 2,6139. Hasil tersebut terlihat bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi ( $X_2$ ) dengan kreativitas guru (Y). Dengan mengetahui bahwa koefisien korelasi yang signifikan, selanjutnya dapat ditentukan kontribusi budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap kreativitas guru (Y) yang ditunjukkan melalui nilai koefisien determinansi ( $r^2_{y2}$ ) sebesar 0,3721. Hal tersebut menunjukkan bahwa 37,21% kreativitas guru dapat diterangkan oleh budaya organisasi. Adapun sisanya 62,79% berhubungan dengan variabel lain.

##### 3. Hubungan antara Motivasi Berprestasi ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) secara bersama- sama dengan Kreativitas Guru (Y)

Hasil perhitungan nilai koefisien korelasi ganda ( $r_{y12}$ ) sebesar 0,8232. Dari hasil uji signifikan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  = 137,717 dengan nilai  $F_{tabel}(0,05;134)$  = 3,065 dan  $F_{tabel}(0,01;134)$  = 4,770. Hasil tersebut terlihat bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$ . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi berprestasi ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) secara bersama- sama dengan kreativitas guru (Y). Dengan mengetahui bahwa koefisien korelasi yang sangat signifikan, selanjutnya dapat ditentukan kontribusi motivasi berprestasi ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kreativitas guru (Y) yang ditunjukkan melalui nilai koefisien determinansi ( $r^2_{y12}$ ) sebesar 0,6777. Hal tersebut menunjukkan bahwa 67,77% kreativitas guru dapat diterangkan oleh kontribusi motivasi berprestasi dan budaya organisasi secara bersama-sama. Adapun sisanya 32,23% berhubungan dengan variabel lain.

##### 4. Korelasi Parsial

Berdasarkan hasil perhitungan uji korelasi parsial yang pertama diperoleh nilai korelasi parsial antara motivasi berprestasi ( $X_1$ ) dengan kreativitas guru (Y) dimana budaya organisasi ( $X_2$ ) dikontrol ( $r_{y12}$ ) = 0,8229. Berdasarkan hasil uji signifikansi, nilai tersebut sangat signifikansi ( $F_{hitung}$  = 16,576  $>$   $F_{tabel}$  = 2,614 ( $\alpha$  = 0,01)). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan antara motivasi berprestasi dengan kreativitas guru tidak dipengaruhi variabel budaya organisasi.

Hasil perhitungan uji korelasi parsial yang kedua diperoleh nilai korelasi parsial antara budaya organisasi ( $X_2$ ) dengan

keaktivitas guru (Y) dimana motivasi berprestasi (X1) dikontrol ( $r_{y21}$ ) = 0,2238. Berdasarkan hasil uji signifikansi, nilai tersebut sama dengan signifikansi  $F_{hit} = 2,6966 > F_{tab} = 2,6139$  ( $\alpha=0,01$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hubungan positif antara budaya organisasi dengan kreativitas guru tidak dipengaruhi oleh variabel motivasi berprestasi

## Pembahasan

### 1. Hubungan antara motivasi berprestasi dengan keinovatifan guru

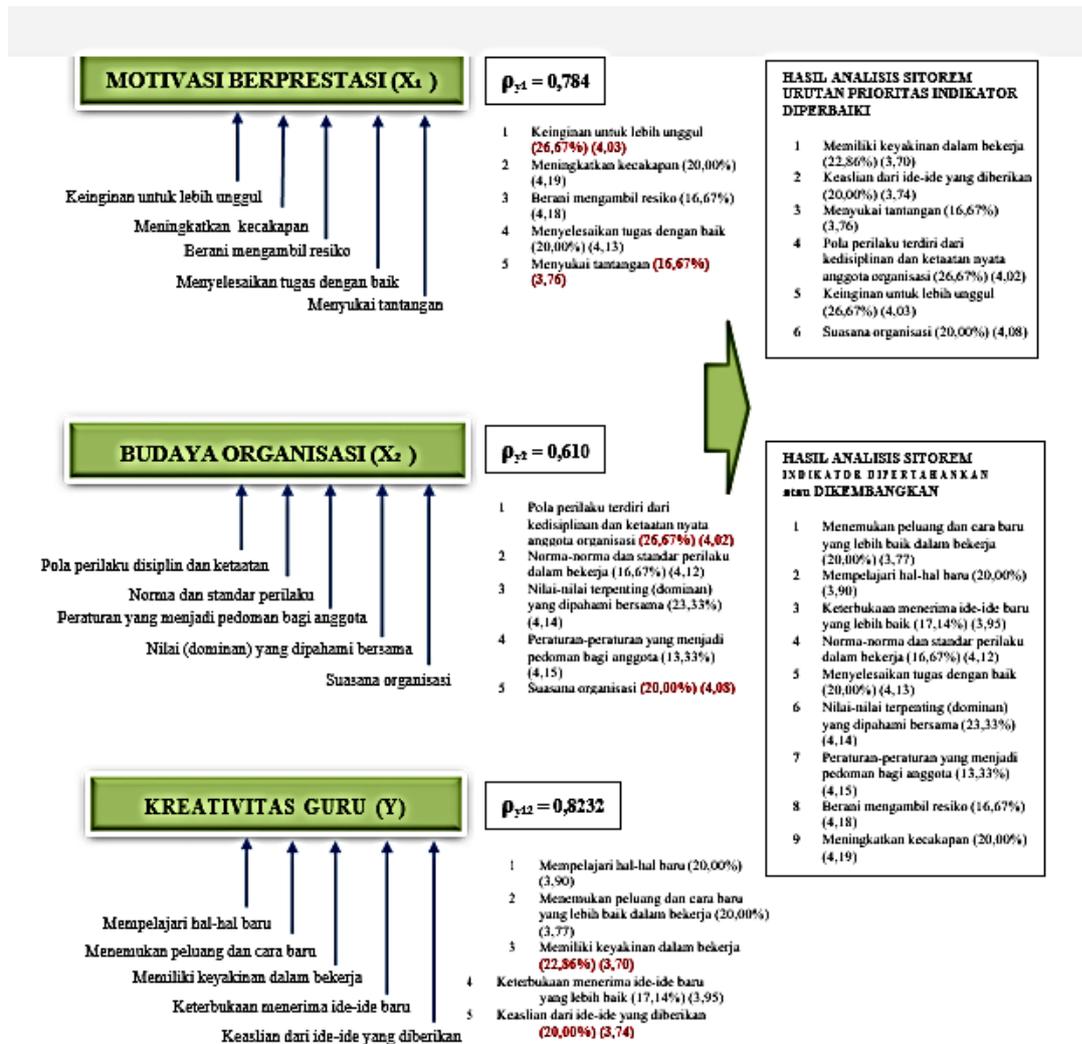
Hasil penelitian yang menunjukkan terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dengan kreativitas guru dimaknai bahwa dalam suatu organisasi dimana motivasi berprestasi dipersepsikan baik oleh anggota organisasi maka kreativitas guru tersebut akan tinggi. Kekuatan hubungan antara motivasi berprestasi dengan kreativitas guru tergolong kuat tercermin pada nilai koefisien korelasi sebesar 0,7836. Keragaman pada keinovatifan guru yang terkait erat dengan motivasi berprestasi tercermin dari nilai koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar 0,6141 yang dimaknai 61,41% keragaman pada kreativitas guru dapat dijelaskan oleh motivasi berprestasi sedangkan 38,59% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Berdasarkan data hasil penelitian kuantitatif maka terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kreativitas guru. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Andik Matulesy (2012), Hasil uji hipotesis 2 berdasarkan tabel (uji t) menunjukkan bahwa tingkat signifikansi variabel motivasi ekstrinsik sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05 sehingga motivasi ekstrinsik berpengaruh terhadap kreatifitas karyawan/pengrajin perak. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi ekstrinsik yang ada lebih baik pula tingkat kreatifitas yang dimiliki karyawan/pengrajin, sedangkan semakin rendah motivasi ekstrinsik yang ada maka semakin rendah pula tingkat kreativitas yang dimiliki karyawan/pengrajin. Berdasarkan uraian di atas, maka motivasi berprestasi merupakan salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kreativitas guru..

### 2. Hubungan antara budaya organisasi dengan kreativitas guru

Hasil penelitian yang menunjukkan terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kreativitas guru dimaknai bahwa guru yang memiliki budaya organisasi tinggi akan berdampak pada kreativitas guru yang tinggi. Kekuatan hubungan antara budaya organisasi dengan kreativitas guru tergolong kuat tercermin pada nilai koefisien korelasi sebesar 0,6100. Keragaman pada kreativitas guru yang terkait dengan budaya organisasi tercermin pada nilai koefisien determinasi 0,3721 atau 37,21%, sedangkan 62,79% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Dedeh Sumarni (2018), *Sequential explanatory analysis on teachers' creativity observed from organizational culture, visionary leadership, and personality*. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat fungsi hubungan antara budaya organisasi dan kreativitas guru dengan persamaan regresi  $Y = 96,188 + 0,387 X_1$  dan  $F_{hitung} = 69,441 > F_{tabel} (\alpha = 0,05) = 3,87$  dan  $F_{tabel} (\alpha = 0,01) = 6,70$  menunjukkan regresi yang sangat signifikan. Nilai koefisien korelasi yang dihasilkan sebesar 0,400 menunjukkan bahwa setiap peningkatan skor budaya organisasi akan meningkatkan kreativitas guru. Berdasarkan uraian di atas, maka budaya organisasi merupakan salah satu faktor penentu dalam meningkatkan kreativitas guru.

### 3. Hubungan antara motivasi berprestasi dan budaya organisasi secara bersama-sama dengan kreativitas guru

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dan budaya organisasi dengan kreativitas guru dimaknai bahwa kepala sekolah yang menunjukkan gaya motivasi berprestasi yang baik serta di sekolah tersebut memiliki budaya organisasi guru yang baik maka kreativitas guru akan baik. Kekuatan hubungan antara motivasi berprestasi dan budaya organisasi dengan kreativitas guru tergolong sangat kuat tercermin pada nilai koefisien sebesar 0,8232. Keragaman pada kreativitas guru yang dapat dijelaskan akibat pengaruh motivasi berprestasi dan budaya organisasi didapatkan dari nilai koefisien determinasi sebesar 0,6777 yang dimaknai bahwa 67,77% faktor kreativitas guru ditentukan secara bersama-sama oleh motivasi berprestasi dan budaya organisasi. Berdasarkan uraian di atas, maka motivasi berprestasi dan budaya organisasi merupakan diantara faktor penentu dalam meningkatkan kreativitas guru. Selain itu untuk melihat seberapa besar kekuatan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat serta untuk mendapatkan solusi optimal dari penelitian ini serta untuk melakukan optimasi terhadap masing-masing indikator setiap variabel penelitian dilakukan dengan pemberian bobot pada masing-masing indikator, berdasarkan Teori Pengenalan Ilmiah untuk Riset Operasi di bidang Manajemen Pendidikan atau dikenal dengan SITOREM (Hardhienata, S:2017) seperti ditunjukkan pada gambar 1.



Gambar 1. Hasil Akhir Analisis Sitorem

#### IV. SIMPULAN

Hasil analisis membuktikan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Motivasi Berprestasi dan Budaya Organisasi baik sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama dengan Kreativitas Guru. Hal ini mencerminkan bahwa untuk meningkatkan Kreativitas Guru dapat dilakukan dengan cara meningkatkan Motivasi Berprestasi dan perbaikan Budaya Organisasi.

#### REFERENSI

- Alex S. Nitisemito. (2008). *Kinerja Organisasi*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Anastasia Pungkasisari dan Jajuk Herawati. (2017) *Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Ekstrinsik Dan Budaya Organisasi Terhadap Kreativitas Karyawan pada Industri Kerajinan Perak Di Kotagede Yogyakarta*. Jurnal Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Vol 7, No 1,
- Andik Matulesy, (2012) *Hubungan Antara Metakognisi dan Motivasi Berprestasi dengan Kreativitas*. Jurnal Persona,
- Andrew, Brown. (2008). *Organizational Culture*, London: Financial Time.
- Bass, Bernard M. dan Ronald E. Riggio. (2006). *Transformational Leadership*. London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

- Darley, John. (2011). *Psychology*, Terjemahan Mulyasa Bandung: CV. Geger Sunten.
- Dedeh Sumarni. (2018) *Sequential explanatory analysis on teachers' creativity observed from organizational culture, visionary leadership, and personality*. International Journal of Multidisciplinary Education and Research Volume 3; Issue 3; May.
- E. Mulyasa. (2005). *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Fifi Swandari. (2003). *Menjadi Organisasi yang Survive Dengan Transformasional Leadership*, Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi vol.1 No.2.
- Gibson, J.L., J.M. Ivancevich, J.H. Donnelly, & R. Konopaske. (2006). *Organizations: Behavior, Structure & Process*. New York: McGraw-Hill.
- Hardhienata, S. (2017). The development of scientific identification theory to conduct operation research in education management. IOP Conference Series: Materials Science and Engineering, 166(1), 12007.
- Jiyono, Masjudi, dan Bellen. (2001). *Manajemen Berbasis Sekolah: Reformasi Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah*, Jakarta: Adicita.
- Komarudin. (2002). *Analisa Organisasi Manajemen Modern*, Jakarta: Rajawali.
- Muhajir Darwin. (2004). *Teori Organisasi*, Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Sukmadinata, Nana S., Ayi Novi Jami'at, Ahman. (2000). *Pengendalian Mutu Pendidikan Sekolah Menengah, Konsep, Prinsip dan Instrumen*, Bandung, Kesuma Karya.
- Wiryanti, Ni Made, (2018) *Pengaruh Supervisi Dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kreativitas Guru SD Swasta Katolik di Jakarta Timur*. Jurnal Manajemen Pendidikan UNJ. Vol V.,.
- O'Leary, Elizabeth. (2007). *Kepemimpinan*, Yogyakarta: Andi Offset.
- Parvaneh Rastgoo. (2017) *The Impact of Organizational Culture on Creativity: The Mediating Role of Knowledge Management (Case Study: Medical Sciences and Health Services University in Bushehr)*. International Review of Management and Marketing.,.
- Suchyadi, Y. (2017). Relationship between Work Motivation and Organizational Culture in Enhancing Professional Attitudes of Pakuan University Lecturers. *JHSS (JOURNAL OF HUMANITIES AND SOCIAL STUDIES)*, 01(01), 41–45. <https://doi.org/https://doi.org/10.33751/jhss.v1i1.372>
- Suchyadi, Y., Karmila, N., Nurlela, N., Mirawati, M., Purnamasari, R., Sri Indriani, R., ... Syahiril Anwar, W. (2019). Increasing Personality Competence Of Primary School Teachers, Through Education Supervision Activities In Bogor City. *JOURNAL OF COMMUNITY ENGAGEMENT (JCE)*, 01(01). Retrieved from <https://journal.unpak.ac.id/index.php/jce>
- Suchyadi, Y., & Nurjanah, . (2018). Hubungan Antara Kebiasaan Membaca Dengan Keterampilan Berbicara Siswa SMP Negeri 3 Kota Bogor. *Prosiding Seminar Nasional Pendidikan*, 01, 177–180. Retrieved from <https://journal.unpak.ac.id/index.php/proceedings/article/view/1345>
- Suwarto. (2002). *Efektivitas Organisasi: Kajian Perilaku*, Jakarta: Erlangga.