

## HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI BERPRESTASI DENGAN KREATIVITAS GURU DI RENGASDENGKLOK

Yati Nurhayati <sup>1</sup>, Yossa Istiadi <sup>2</sup>, Yuyun Elizabeth Patras <sup>3</sup>

<sup>1</sup> Guru TK Diniyah Takmiliah Awaliyah (DTA), Karawang, Jawa Barat

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Universitas Pakuan,

Email: pasca@unpak.ac.id

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the relationship between organizational culture and Achievement Motivation and teacher's creativity. This study was conducted in Elementary school in Distric of Rengasdengklok. The study population was 146 teachers and the number of sample was 107 teachers decided by proportional random sampling. Data was collected by questionnaire. The data analysis technique used correlation regression partial and multiple. The result shows that there is positive relationship between organizational culture and teacher's creativity (the correlation coefficient  $r_{y1} = 0.524$  and the determination coefficient  $r^2_{y1} = 0.274$ ), there is positive relationship between achievement motivation and teacher's creativity (the correlation coefficient  $r_{y2} = 0.795$  and the determination coefficient  $r^2_{y2} = 0.631$ ), and there is positive relationship between organizational culture and achievement motivation to teacher's creativity (the correlation coefficient  $R_{y1.2} = 0.818$  and the determination coefficient  $r^2_{y.12} = 0.669$ ). Based on the result, it can be concluded that the teacher's creativity could be enhanced through organizational culture and achievement motivation either partially or concurrently.*

**Keyword:** teacher's creativity, organizational culture, achievement motivation.

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi berprestasi dan kreativitas guru. Penelitian ini dilakukan di Sekolah Dasar di Kecamatan Rengasdengklok. Populasi penelitian adalah 146 guru dan jumlah sampel adalah 107 guru yang diputuskan secara proporsional random sampling. Data dikumpulkan dengan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan regresi korelasi parsial dan multipel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kreativitas guru (koefisien korelasi  $r_{y1} = 0,524$  dan koefisien pendeteksian  $r^2_{y1} = 0,274$ ), ada hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kreativitas guru (koefisien korelasi koefisien determinasi) dan koefisien determinasi  $r^2_{y2} = 0,631$ ), dan ada hubungan positif antara budaya organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kreativitas guru (koefisien korelasi  $R_{y1.2} = 0,818$  dan koefisien determinasi  $r^2_{y.12} = 0,669$ ). Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa kreativitas guru dapat ditingkatkan melalui budaya organisasi dan motivasi berprestasi baik secara parsial maupun simultan.

**Kata kunci:** kreativitas guru, budaya organisasi, motivasi berprestasi.

## PENDAHULUAN

Guru sebagai sosok pendidik bagi anak-anak di sekolah merupakan bagian yang menjadi pokok dalam pencapaian tujuan pendidikan. Peran guru yang sangat strategis dalam pembelajaran tentunya harus dibarengi dengan kemampuan guru sebagai pendidik. Kemampuan guru disini meliputi bagaimana mengelola peserta didik, mengelola kelas dan kemampuan dalam beraktivitas. Dewasa ini pendidikan dipandang sebagai suatu aktifitas yang bersifat antisipatoris, aktivitas yang ada diarahkan untuk menyongsong perkembangan-perkembangan yang diperhitungkan akan terjadi di masa depan.

Salah satu kecenderungan yang terlihat dengan jelas adalah dinamika kehidupan manusia dewasa ini ialah perubahan-perubahan yang dihasilkan kehidupan manusia di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang berlangsung lebih cepat. Jumlah penemuan yang dihasilkan per tahun di berbagai bidang ilmu pengetahuan makin lama makin bertambah sejajar harapan manusia untuk mendapatkan kehidupan yang lebih baik. Implikasi dari segenap perubahan yang terjadi mempengaruhi aspek pendidikan di Indonesia. Bangsa Indonesia dituntut untuk merancang system pendidikan yang lebih kreatif, dinamis dan responsif terhadap perubahan serta kecenderungan-kecenderungan yang sedang berlangsung.

Guru kreatif akan senantiasa mengambil dan memanfaatkan peluang-peluang yang ada dalam usaha pengembangan profesi dirinya, yaitu dengan mengadakan perubahan-perubahan terhadap proses pembelajaran ke arah yang lebih baik dan lebih maju dan melakukan usaha peningkatan kemampuan dan profesi keguruannya dengan belajar terus dan berkelanjutan (long life learner, belajar memanfaatkan teknologi informasi untuk menunjang kegiatan pembelajaran, menulis karya tulis ilmiah, melakukan penelitian tindakan kelas, meningkatkan kemampuan bahasa asing, mengasah keterampilan mengajar dan lain-lain. Guru kreatif harus mampu menciptakan suasana pembelajaran yang aktif, inovatif, kreatif dan efektif.

Berdasarkan masalah yang muncul dalam penelitian ini, maka dapat dirumuskan sebagai berikut: (1) Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kreativitas guru ? (2) Apakah terdapat hubungan antara motivasi berprestasi dengan kreativitas guru ? (3) Apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kreativitas guru ?

## Kreativitas Guru

Kreativitas berasal dari kata kreatif, yang artinya memiliki daya cipta, memiliki kemampuan untuk mencipta, bersifat daya cipta, pekerjaan yang kreatif menghendaki kecerdasan dan imajinasi. Menurut Veitzal Rivai, Deddy Mulyadi (2009: h.109) perkataan kreatifitas diartikan sebagai kemampuan untuk mencipta, daya cipta, perhal berkreasi. Salah satu tafsiran tentang hakikat kreativitas dikemukakan oleh Ausabel dalam Oemar Hamalik (2010: h.179) sebagai berikut : Prestasi kreatif mencerminkan kapasitas langka untuk mengembangkan wawasan, kepekaan dan apresiasi di daerah konten dibatasi kegiatan intelektual atau artistik. Berdasarkan rumusan itu, seseorang yang kreatif adalah yang memiliki kemampuan kapasitas tersebut (pemahaman, sensitivitas dan apreasi), dapat dikatakan melebihi dari seseorang yang tergolong inteligen.

Menurut Torrance (2011: h.43) kreativitas itu bukan semata-mata merupakan bakat kreatif atau kemampuan kreatif yang dibawa sejak lahir, melainkan merupakan hasil dari hubungan interaktif dan dealektis antara potensi kreatif individu proses belajar dan pengalaman dari lingkungannya. Fred Luthans (2011: h.267) mengemukakan sederhana tetapi umumnya diakui, definisi psikologis kreativitas adalah bahwa hal itu melibatkan menggabungkan tanggapan atau ide dari individu atau kelompok dengan cara baru. Menurut Jhon R.Shermertorn, Jr, James G.Hunt, Richard N.Osborn, Mary Uhl.Bien (2010: h.223)

keaktivitas adalah salah satu asset pribadi terbesar, meskipun kadang-kadang belum dimanfaatkan. Salah satu sumber kekuatan dalam driver kreativitas pribadi adalah model tiga komponen keahlian tugas, motivasi tugas, dan keterampilan kreativitas.

Berdasarkan kajian teori di atas dapat disimpulkan bahwa kreativitas guru adalah tindakan pendidik untuk menciptakan atau menyusun gagasan baru sehingga menghasilkan sesuatu yang baru, dapat berupa ide pemikiran maupun produk yang bersifat unik, orisinal, berbeda dari sebelumnya berguna dan dapat bermanfaat bagi dirinya sendiri maupun orang lain. Adapun indikator kreativitas guru adalah: (1) penerapan gagasan baru, (2) pengembangan cara berpikir, (3) Berani mengambil resiko, (4) keterbukaan terhadap pengalaman baru, (5) menciptakan konsep baru.

### **Budaya Organisasi**

Pengertian Budaya adalah budaya berasal dari kata buddayah (bahasa Sansekerta) yang artinya budi (hati nurani) dan akal (intelektensi). Suatu bangsa dikatakan berbudaya tinggi dapat dilihat dari tingginya budi dan akal para warganya, dalam bentuk keanekaragaman hasil budayanya (keindahan seni tari, seni patung, seni bangunan, serta kenajuan ilmu dan teknologinya). Menurut J.Verkuyl dalam Faisal Ismail (2003:h. 21-22) menulis bahwa kata kebudayaan itu berasal dari bahasa Sansakerta *budaya*, yakni bentuk jamak dari *budi* yang berarti *roh* atau *akal*. Koentjraningrat mempunyai pandangan yang serupa dengan Verkuyl, bahwa kebudayaan itu adalah berasal dari bahasa Sansakerta *budhayah*, yang merupakan bentuk jamak dari *buddhi* yang berarti *budi* atau *akal*. Menurut Stonner dalam Moeliono (2003: h.16) adalah sebagai gabungan kompleks asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora, dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi organisasi masyarakat tertentu.

Menurut Jason A.Colquitt, Jeffery A.Lepine dan Michael J.Wesson (2009;h. 556) menyatakan dalam bukunya *Organizational Behavior* bahwa . Kuatnya budaya memerlukan waktu yang lama untuk berkembang dan sangat mudah untuk berubah. Menurut W.Warner Burke (2009:h. 276) dalam bukunya *Organization Change* menyatakan dalam beberapa tahun terakhir telah banyak peristiwa penting dalam konsep budaya organisasi. Menurut Viethzal Rivai dan Deddy Mulyadi (2009: h.256), budaya organisasi adalah apa yang karyawan rasakan dan bagaimana persepsi ini dalam menciptakan suatu upaya belajar untuk mengatasi permasalahan dan untuk mengajarkan ke anggota baru bagaimana cara yang benar untuk merasakan dalam hubungan dengan masalah mengenai kepercayaan, nilai-nilai dan harapan.

Berdasarkan teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah pemaknaan terhadap sistem nilai organisasi yang dipelajari, diyakini dan dianut oleh anggota organisasi, yang mempengaruhi cara kerja dan perilaku para anggota organisasi dan dipakai sebagai pedoman pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun indikator budaya organisasi adalah : 1) keterbukaan komunikasi, 2) norma-norma perilaku, 3) bekerja sama, 4) nilai-nilai yang terpenting, dan 5) pemecahan masalah

### **Motivasi Berprestasi**

Cut Zurnali (2010:h. 45) mengemukakan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh motif, harapan dan insentif yang diinginkan. Dalam banyak penelitian di bidang manajemen, administrasi, dan psikologi, variabel-variabel motivasi ini sering digunakan. Menurut Mulyasari (2011:h. 13), motivasi adalah tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu, peserta didik akan bersungguh-sungguh karena memiliki motivasi yang tinggi, seorang siswa akan belajar bila ada faktor pendorongnya yang disebut motivasi (Effy Mulyasari, 2011, hlm. 13). McClelland dalam

Hadari Nawawi, (2011:h. 354) mengenai teori prestasi (*achievement*) menjelaskan bahwa kebutuhan berprestasi itu merupakan motivasi dalam pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Sardiman A.M (2005: h.73) “Prestasi adalah kemampuan nyata yang merupakan hasil interaksi antara berbagai faktor yang mempengaruhi baik dari dalam maupun dari luar individu dalam belajar” Menurut Monks, Knoers, Siti Rahayu (dalam Dimiyati dan Mudjiono,2002: h.78) :Motivasi instrinsik yang dikarenakan orang tersebut senang melakukannya, motivasi intrinsik yaitu motivasi yang berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar, dalam diri individu sudah ada suatu dorongan untuk melakukan tindakan. Mangkunegara (2005: h. 50) mengemukakan bahwa karakteristik individu yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi antara lain memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistis serta berjuang merealisasikannya, mampu mengambil keputusan dan berani mengambil resiko yang dihadapi, melakukan pekerjaan yang berarti dan menyelesaikannya dengan hasil memuaskan dan mempunyai keinginan menjadi orang yang terkemuka yang menguasai bidang tertentu.

Berdasarkan teori-teori diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi guru adalah dorongan yang kuat untuk mengatasi tantangan dan hambatan guna mendapatkan hasil kerja yang lebih unggul dari tujuan yang sebenarnya. Adapun Indikator motivasi berprestasi adalah: a) memiliki kemampuan unggul, b) memiliki daya saing, c) bersungguh-sungguh dalam bekerja, d) memiliki kekuatan dalam bertindak, e) memiliki pencapaian standar yang tinggi.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian non eksperimental, menggunakan survei korelasional. Data primer yang dibutuhkan adalah data yang berkaitan dengan Budaya Organisasi, Motivasi Berprestasi, dengan Kreativitas Guru SD di wilayah Kecamatan Rengasdengklok Kabupaten Karawang.

Populasi pada penelitian ini adalah guru-guru SD Negeri berstatus PNS yang mengajar di wilayah Kecamatan Rengasdengklok. Populasi tersebut berjumlah 146 orang guru PNS dari dua puluh SD Negeri yang ada di wilayah Kecamatan Rengasdengklok. Sampel pada penelitian ini diambil menggunakan teknik *Proportional Random Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak terhadap sejumlah populasi secara proporsional. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 107 orang guru

Data dalam penelitian ini berbentuk skor yang terbagi menjadi tiga jenis, yaitu skor yang berhubungan dengan keinovatifan guru, *locus of control*, dan literasi informasi. Data penelitian yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan statistik. Analisis statistik yang digunakan meliputi analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kreativitas Guru

Kekuatan hubungan antara budaya organisasi dengan kreativitas guru ditunjukkan oleh koefisien korelasi  $r_{y.1} = 0,524$ . Artinya terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kreativitas guru dan nilai korelasi ini termasuk pada kategori yang sedang/cukup ( $\geq 0,40$  -  $< 0,70$ ). Signifikansi koefisien korelasi  $r_{y.1}$  pun menunjukkan hasil yang sangat signifikan. Hal ini terbukti pada pengujian signifikansi dengan menggunakan uji-t, diperoleh nilai  $t_{hitung} = 6,30$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,98$  ( $dk=107$  dan  $\alpha = 0,05$ ) dan  $t_{tabel} = 2,62$  ( $dk=107$  dan  $\alpha = 0,01$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa signifikansi koefisien korelasi  $r_{y.1}$  sangat signifikan karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi baik  $\alpha = 0,05$  maupun  $\alpha = 0,01$ . Besarnya kontribusi budaya organisasi terhadap kreativitas guru

ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi  $r^2_{y,1} = 0,274$ . Hal ini berarti budaya organisasi memberikan kontribusi 27,4% terhadap kreativitas guru.

Hubungan fungsional antara budaya organisasi dengan kreativitas guru dapat dilihat pada persamaan regresi  $\hat{Y} = 50,187 + 0,642X_1$  artinya setiap peningkatan satu unit skor budaya organisasi akan diikuti oleh peningkatan nilai kreativitas guru sebesar 0,642 dengan konstanta 50,187. Berdasarkan data tersebut diatas maka hasil uji hipotesis budaya organisasi ( $X_1$ ) dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Artinya hipotesis  $H_1$  yang menyatakan terdapat hubungan positif antara budaya organisasi ( $X_1$ ) dengan kreativitas guru ( $Y$ ) diterima.

Temuan yang diperoleh dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa kuatnya budaya menjadi petunjuk setiap tingkah laku pekerja dan kebiasannya. Hal ini seperti yang dinyatakan oleh Jason A.Colquitt, Jeffery A.Lepine dan Michael J.Wesson (2009;h. 556) menyatakan dalam bukunya *Organizational Behavior* bahwa kuatnya budaya memerlukan waktu yang lama untuk berkembang dan sangat mudah untuk berubah. Maka dalam pembicaraan ini membawa kita tentang pentingnya : kuatnya budaya tidak selalu budaya yang baik. Kuatnya budaya menjadi petunjuk setiap tingkah laku pekerja dan kebiasannya, tetapi hal itu tidak selalu artinya bahwa pekerja-pekerja itu memberi petunjuk tentang hasil kesuksesannya.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Karyana (2012) yang meneliti tentang Studi Korelasi Antara Budaya Organisasi dengan Kreativitas Kerja Guru, dengan hasil penelitian bahwa berdasarkan uji hipotesis terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan kreativitas kerja guru. Koefisien korelasi  $r = 0,4462$  adalah signifikan. Koefisien determinasi ( $r^2$ ) = 0,2363, sehingga 23,63 %. Hal ini menunjukkan hubungan antara Budaya Organisasi ( $X_1$ ) dengan peningkatan 23,63 kreativitas kerja guru adalah sangat signifikan. Dengan demikian temuan fakta dan data dalam analisis penelitian ini semakin mendukung temuan-temuan terdahulu mengenai adanya hubungan positif antara budaya organisasi dengan kreativitas guru

### Hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan Kreativitas Guru

Kekuatan hubungan antara motivasi berprestasi dengan kreativitas guru ditunjukkan oleh koefisien korelasi  $r_{y,2} = 0,795$ . Artinya terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kreativitas guru dan nilai korelasi ini termasuk pada kategori yang kuat/tinggi ( $\geq 0,70 - < 0,90$ ). Signifikansi koefisien korelasi  $r_{y,2}$  pun menunjukkan hasil yang sangat signifikan. Hal ini terbukti pada pengujian signifikansi dengan menggunakan uji-t, diperoleh nilai  $t_{hitung} = 13,41$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,98$  (dk=106 dan  $\alpha = 0,05$ ) dan  $t_{tabel} = 2,62$  (dk=106 dan  $\alpha = 0,01$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa signifikansi koefisien korelasi  $r_{y,2}$  sangat signifikan karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi baik  $\alpha = 0,05$  maupun  $\alpha = 0,01$ . Besarnya kontribusi motivasi berprestasi terhadap kreativitas guru ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi  $r^2_{y,2} = 0,631$  Hal ini berarti budaya organisasi memberikan kontribusi 63,1% terhadap kreativitas guru.

Hubungan fungsional antara motivasi berprestasi dengan kreativitas guru dapat dilihat pada persamaan regresi  $\hat{Y} = 14,2 + 0,968X_2$  artinya setiap peningkatan satu unit skor motivasi berprestasi akan diikuti oleh peningkatan nilai kreativitas guru sebesar 0,968 dengan konstanta 14,2. Berdasarkan data tersebut diatas maka hasil uji hipotesis motivasi berprestasi ( $X_2$ ) dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Artinya hipotesis  $H_1$  yang menyatakan terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi ( $X_2$ ) dengan kreativitas guru ( $Y$ ) diterima.

Temuan yang diperoleh dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa motivasi berprestasi merupakan dorongan yang kuat untuk mengatasi tantangan dan hambatan guna mendapatkan hasil kerja yang lebih unggul dari tujuan yang sebenarnya. Motivasi berprestasi berfungsi pula dorongan untuk mampu mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mencapai prestasi sebaik-baiknya baik untuk diri sendiri maupun untuk orang

lain. Hal ini seperti yang dinyatakan oleh Royanto (2002: h.50) motivasi berprestasi adalah keinginan mencapai prestasi sebaik-baiknya biasanya yang menjadi ukuran adalah diri sendiri ataupun orang lain. Mangkunegara (2005: h. 50) mengemukakan bahwa karakteristik individu yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi antara lain memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistis serta berjuang merealisasikannya, mampu mengambil keputusan dan berani mengambil resiko yang dihadapi, melakukan pekerjaan yang berarti dan menyelesaikannya dengan hasil memuaskan dan mempunyai keinginan menjadi orang yang terkemuka yang menguasai bidang tertentu. Dengan demikian, motivasi berprestasi perlu pembiasaan yang terencana hingga pada akhirnya menjadi suatu kebutuhan yang pelaksanaannya didasarkan atas kesadaran pribadi warga organisasi dalam memajukan organisasinya.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ririn Setyorini (2012) yang berjudul Hubungan antara Motivasi Berprestasi dan pengetahuan tentang teknologi Informasi dengan kreativitas kerja guru. Hasil penelitian terdapat hubungan positif yang signifikan antara motivasi berprestasi dengan kreativitas guru, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi  $r$  sebesar 0,5 yang menunjukkan kekuatan hubungan antara motivasi berprestasi dengan kreativitas kerja guru, dan persamaan linier sederhana :  $\hat{Y} = 86,92 + 0,258 X_1$ . Nilai koefisien determinan ( $r^2$ ) sebesar 0,077 menunjukkan adanya kontribusi motivasi berprestasi pada pembentukan kreativitas kerja guru sebesar 7,7%.

. Dengan demikian temuan fakta dan data dalam analisis penelitian ini semakin mendukung temuan-temuan terdahulu mengenai adanya hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan kreativitas guru.

### **Hubungan Positif Antara Budaya Organisasi dan Motivasi Berprestasi Secara Bersama-Sama dengan Kreativitas Guru**

Kekuatan hubungan antara budaya organisasi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kreativitas guru ditunjukkan oleh koefisien korelasi  $R_{y.12} = 0,824$ . Artinya terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kreativitas guru dan nilai korelasi ini termasuk pada kategori yang sangat kuat ( $\geq 0,90 - \leq 1,00$ ). Signifikansi koefisien korelasi  $R_{y.12}$  pun menunjukkan hasil yang sangat signifikan. Hal ini terbukti pada pengujian signifikansi dengan menggunakan uji-t, diperoleh nilai  $t_{hitung} = 3,95$  sedangkan  $t_{tabel} = 1,98$  ( $dk=106$  dan  $\alpha = 0,05$ ) dan  $t_{tabel} = 2,62$  ( $dk=106$  dan  $\alpha = 0,01$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa signifikansi koefisien korelasi  $r_{y.12}$  sangat signifikan karena  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi baik  $\alpha = 0,05$  maupun  $\alpha = 0,01$ . Besarnya kontribusi budaya organisasi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kreativitas guru ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi  $R^2_{y.12} = 0,680$ . Hal ini berarti budaya organisasi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama memberikan kontribusi 68% terhadap kreativitas guru.

Hubungan fungsional antara budaya organisasi dan motivasi berprestasi dengan kreativitas guru dapat dilihat pada persamaan regresi  $\hat{Y} = 9,285 + 0,264X_1 + 0,853X_2$  artinya setiap peningkatan satu unit skor budaya organisasi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama akan diikuti oleh peningkatan nilai kreativitas guru sebesar 0,264 dan 0,853 dengan konstanta 9,285

Menurut Royanto (2002: h.50) motivasi berprestasi adalah keinginan mencapai prestasi sebaik-baiknya biasanya yang menjadi ukuran adalah diri sendiri ataupun orang lain. Mangkunegara (2005: h. 50) mengemukakan bahwa karakteristik individu yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi antara lain memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi, memiliki program kerja berdasarkan rencana dan tujuan yang realistis serta berjuang merealisasikannya, mampu mengambil keputusan dan berani mengambil resiko yang

dihadapi, melakukan pekerjaan yang berarti dan menyelesaikannya dengan hasil memuaskan dan mempunyai keinginan menjadi orang yang terkemuka yang menguasai bidang tertentu.

Jason A.Colquitt, Jeffery A.Lepine dan Michael J.Wesson (2009;h. 556) menyatakan dalam bukunya *Organizational Behavior* bahwa kuatnya budaya memerlukan waktu yang lama untuk berkembang dan sangat mudah untuk berubah. Maka dalam pembicaraan ini membawa kita tentang pentingnya : kuatnya budaya tidak selalu budaya yang baik. Kuatnya budaya menjadi petunjuk setiap tingkah laku pekerja dan kebiasannya, tetapi hal itu tidak selalu artinya bahwa pekerja-pekerja itu memberi petunjuk tentang hasil kesuksesan organisasinya.

Hasil penelitian relevan terdahulu yang dilakukan oleh Karyana (2012) yang meneliti tentang studi korelasi antara budaya organisasi dengan kreativitas kerja guru dan Ririn Setyorini (2013) yang meneliti tentang hubungan antara motivasi berprestasi dan pengetahuan tentang teknologi informasi dengan kreativitas kerja guru, seperti yang telah disampaikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kreativitas guru. Dengan demikian apabila warga organisasi memiliki budaya organisasi yang baik dan motivasi berprestasi yang tinggi maka secara bersama-sama akan dapat meningkatkan kreativitas guru di sekolah tersebut secara signifikan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan analisis data, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dengan kreativitas guru. Yang dinyatakan dengan koefisien korelasi sebesar  $r_{y1} = 0,524$  Dan didukung dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 50,187 + 0,642X_1$  serta koefisien determinasi  $r^2$  sebesar 0,274. Dengan demikian, budaya organisasi memberi kontribusi 27,4% terhadap peningkatan kreativitas guru, sedangkan 72,6% kreativitas guru ditentukan oleh faktor lain; (2) Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi berprestasi dengan kreativitas guru. Yang dinyatakan dengan koefisien korelasi sebesar  $r_{y2} = 0,795$  dan didukung dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 14,2 + 0,968X_2$ . Serta koefisien determinasi  $r^2$  sebesar 0,631 Dengan demikian, motivasi berprestasi memberikan kontribusi sebesar 63,1% terhadap peningkatan kreativitas guru. Sedangkan 36,9% kreativitas guru ditentukan oleh faktor lain; dan (3) Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara budaya organisasi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kreativitas. Yang dinyatakan dengan koefisien korelasi  $r_{y12}$  sebesar 0,824 dan didukung persamaan regresi  $\hat{Y} = 9,285 + 0,264X_1 + 0,853X_2$  serta koefisien determinasi  $r^2$  sebesar 0,680. Hal ini berarti budaya organisasi dan motivasi berprestasi secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 66,9% terhadap peningkatan kreativitas guru. Sedangkan 33,1% kreativitas guru ditentukan oleh faktor lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Susanto. 2 *Perkembangan Anak Usi Pengantar dalam Berbagai Aspeknya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ahmad Rizali, Satria Dharma, Indra Djati Sidi. 2009. *Dari Guru Konvensional Menuju Guru Profesional*. Jakarta: Grasindo.
- Brich Clegg, Paul Birch. 2006. *Instant Creativity*. Zulkipli Harahap. London: Kogan Page.
- Cut Zurnali. 2010. *Learning Organization, Competency, Organizational Commitment, dan Customer Orientation : Knowledge Worker – Kerangka Riset Manajemen Sumberdaya Manusia di Masa Depan*. Bandung: Unpad Press.

- , 2004. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Perilaku Produktif Karyawan Bandung* : Unpad.
- Djoko Widagdho. 2004. *Ilmu Budaya Dasar*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Dadang Suhardan. 2010. *Supervisi Profesional (Layanan dan Meningkatkan Mutu Pembelajaran di era Otonomi Daerah)*. Bandung Alfabeta.
- Dimiyati dan Mudjiono. 2002. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadya Media Group.
- E.Mulyasa. 2005. *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung : Rosdakarya.
- , 2003. *Kurikulum Berbasis Kompetensi Konsep, Karakteri Implementasinya*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Effy Mulyasari, Tatat Mulyasari, Suyitno, Ernawulan Syaodih, Yahya Sudarya. 2011. *Pedagogik Praktis Yang Berkualitas*. Bandung: Rizki Press.
- Faisal Ismail. 2003. *Paradigma Kebudayaan Islam Studi Kritis dan Refleksi Histori*. Yogyakarta: Titian Ilahi Press.
- Fred Luthans. 2011. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- G.Supriadi. 2003. *Budaya Kerja Organisasi Pemerintahan* Jakarta: LAN.
- Hadari Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Ivancevich, Konopaske, Matteson. 2008. *Organizational Behavior and Management*. New York: McGraw-Hill.
- Jasson A. Colquitt et als. 2009 *Organizational Behavior : Improving Performance and Commitment In The Workplace*. New York : McGraw-Hill.
- James L Gibson, Jhon Ivancevich, James H.Donnely,Jr Robert Konopaske. 2006. *Organizations Behavior, Structure, Process*. Boston: Mac-Graw Hill.
- J.Winardi. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian Dala Manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Jhon R.Shermertorn, Jr, Jame G.Hunt, Richard N.Osborn, Mary Uhl.Bien. 2010. *Organizational Behavior*. New York: John Wiley & Sons,Inc.
- Jason A.Colquitt, Jeffery A.Lepine dan J.Wesson. 2009. *Organizational: Improvin Performance and Commitment in The Workplace*. New York: Mc-Gr Hill.
- Kunandar. 2007. *Guru Profesional*. Jakarta: Rajawali Press.
- Mohammad Ali, Mohammad Asrori. 2010. *Psikologi Remaja Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Oemar Hamalik. 2010. *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem*. Jakarta: BumiAksara.
- , 2000. *Sistem internship kependidikan teori dan praktek*. Bandung: Mandar Maju.
- Panji Anoraga. 2011. *PsikologKerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Royanto, L. 2002. *Motivasi berprestasi ditumbuhkan dalam Keluarga*. Majalah Bunda, Edisi 19 Oktober.
- Robert Kreiner and Angelo. 2008. *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw- Hill.
- Sardiman. 2005. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sardiman. 2000. *Interaksi dan Motivasi Belajar mengajar*. Jakarta: Grafindo Persada.
- , 2005. *Interaksi dan Motivasi Belajar mengajar*. Jakarta: Grafind Persada.
- Slameto. 2010. *Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sondang S.P.Siagian. 2003. *Filsafat Adminstrasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soetopo Hidayat. 2010. *Perilaku Organisasi, Teori, PraktekDalam Pendidikan*.Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Sondang P.Siagian. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Steven L.McShane and Mary Ann Von Glinov. 2010. *Organizational Behavior*. NewYork: Mc-Graw\_Hill.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen PNS*. Bandung: Refika Aditama.
- Veitzal Rivai, Deddy Mulyadi. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta: Rajawali Press.
- W.Warner Burke et als. 2009. *Orgazational Change*. San Francisco: John Wiley.
- Wibowo. 2008. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: PT.Raja Gravindo Persada.
- Mehr Ali Hemmatinezhad. 2012. *The Relation Between Organizational Culture and Creativity: A case study on physical education experts in Education Administrations*. University Of Guilan.