

Peningkatan Kreativitas Kerja Guru melalui Motivasi Kerja Kepribadian dan Kepemimpinan Visioner

Aditya Ebyatiswara Putra¹, Rais Hidayat², Eri Sarimanah³

^{1,2,3} Program Studi Administrasi Pendidikan, Universitas Pakuan

ABSTRAK. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkannya kreativitas kerja guru melalui motivasi kerja, kepribadian dan kepemimpinan visioner. Penelitian ini dilaksanakan di Sekolah Dasar Swasta Se-Kecamatan Bogor Timur Kota Bogor. Penelitian ini melibatkan jumlah populasi responden 169 GTY, dengan jumlah sampel 119 guru di Sekolah Dasar Swasta Se-Kecamatan Bogor Timur Kota Bogor, dengan penentuan sampelnya menggunakan rumus slovin dengan toleransi kesalahan sebesar 5%. Metode penelitian yang digunakan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain analisis korelasi. Instrumen yang digunakan terdiri atas kreativitas kerja guru, motivasi kerja, kepribadian, dan kepemimpinan visioner. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen dalam bentuk kuesioner dan dianalisis dengan analisis statistik deksriptif dan inferensial. Hasil penelitiannya terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan antara variabel motivasi kerja, kepribadian dan kepemimpinan visioner secara bersama sama dengan kreativitas kerja guru dengan kekuatan hubungan yang kuat ($r = 0,742$ $p < 0,01$). Adanya hubungan positif artinya semakin tinggi motivasi kerja, kepribadian, dan kepemimpinan visioner maka kreativitas kerja guru semakin tinggi. Teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini masih terbatas dan dalam perkembangan ilmu pengetahuan, memungkinkan munculnya teori-teori baru yang dapat menjelaskan tentang Kreativitas kerja guru yang kemudian dapat memberikan hasil yang berbeda pada penelitian-penelitian lainnya.

Kata Kunci : Kreativitas Kerja Guru; Motivasi Kerja; Kepribadian; Kepemimpinan Visioner

ABSTRACT. This study aims to determine how to increase teacher work creativity through work motivation, personality and visionary leadership. This research was conducted in private elementary schools in East Bogor District, Bogor City. This study involved a total population of 169 GTY respondents, with a total sample of 119 teachers in private elementary schools in East Bogor District, Bogor City, by determining the sample using the slovin formula with an error tolerance of 5%. The research method used in this research is quantitative research with a correlation analysis design. The instruments used consist of teacher work creativity, work motivation, personality, and visionary leadership. Data collection techniques used instruments in the form of questionnaires and were analyzed by descriptive and inferential statistical analysis. The results of his research showed that there was a very significant positive effect between the variables of work motivation, personality and visionary leadership together with the teacher's work creativity with a strong relationship strength ($r = 0.742$ $p < 0.01$). The existence of a positive relationship means that the higher the work motivation, personality, and visionary leadership, the higher the teacher's work creativity. The theories used in this research are still limited and in the development of science, it allows the emergence of new theories that can explain the creativity of teacher work which can then provide different results in other studies.

Keyword : Teacher Work Creativity; Work Motivation; Personality; Visionary Leadership

Copyright (c) 2023 Aditya Ebyatiswara Putra dkk.

✉ Corresponding author : Aditya Ebyatiswara Putra

Email Address : Adityaesputra@gmail.com

Received 22 Maret 2023, Accepted 10 April 2023, Published 25 April 2023

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi digital memaksa guru untuk membuka pemikirannya dalam menerima hal-hal yang baru, semangat untuk terus belajar, serta menjadi lebih kreatif dalam menjalankan perannya di sekolah. Tidak semua guru mampu kreatif dalam menciptakan suasana belajar yang mendukung bagi perkembangan berpikir, bersikap dan berketerampilan peserta didik. Seorang guru dikatakan berhasil jika peserta didik mampu menerima dan menerapkan nilai-nilai positif yang dia dapatkan di dalam kelas. Masalah kreatifitas ini menjadi sorotan berbagai pihak karena akan berpengaruh secara langsung kepada peserta didik. Mulyadi menyatakan [1] Pendidikan merupakan bagian penting dari pembangunan nasional yang ikut menentukan pertumbuhan ekonomi suatu negara.

Merujuk pada data yang diperoleh dari hasil penelitian awal menunjukkan yang dilaksanakan pada tanggal 03 September 2022 dengan 30 responden Guru Tetap Yayasan SD Swasta di Kecamatan Bogor Timur menunjukan bahwa kreativitas kerja guru masih kurang dan perlu peningkatan. Berdasarkan hasil penelitian awal tersebut, dengan menetapkan klasifikasi instrumen pernyataan pada Kategori nilai Kadang-kadang (Kd), Pernah (P), dan Tidak Pernah maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Sebesar 17% guru belum memenuhi Gagasan atau ide-ide baru terhadap kreativitas kerja guru terutama untuk menemukan ide ide baru berupa metode belajar. Dapat dikatakan bahwa hubungan Gagasan atau ide-ide baru terhadap kreativitas, amatlah penting dimana sebuah Ide baru berupa media atau bahan ajar mengajar di dalam kelas diperlukan guna membuat sesuatu yang baru agar siswa lebih nyaman belajar karena adanya hal berbeda dari sebelumnya yang disampaikan guru. Sebesar 38% guru belum memenuhi Keberanian bertindak terhadap kreativitas kerja guru terutama dalam hal bertindak menambah wawasan atau penggunaan sumber ajar dari sebelumnya. Sebesar sebesar 28% guru belum memenuhi Fleksibilitas Hal itu terlihat dari banyaknya guru yang masih jarang menyelesaikan masalah atau tugas dengan berbagai alternatif dan tidak melihat suatu masalah dari sudut pandang yang berbeda. Sebesar 23% guru belum memenuhi redefinisi, Hal itu terlihat dari banyaknya guru yang masih jarang merumuskan permasalahan dari sudut pandang yang berbeda. Sebesar 17% guru belum memenuhi Kecerdikan mencari peluang atau cara baru terhadap kreativitas kerja guru terutama dalam hal pengelolaan pembelajaran sehingga Keyakinan dalam memecahkan masalah dan mencari peluang baru dari sebelumnya.

Fakta tersebut menunjukkan tingkat Kreativitas kerja guru SD Swasta Sekecamatan Bogor Timur masih rendah. Berlandaskan latar belakang di atas, maka diupayakan adanya penelitian aspek-aspek yang berpotensi memberi pengaruh terhadap peningkatan Kreativitas yang dapat mendorong terwujudnya organisasi pendidikan yang efektif. Untuk menjawab hal ini maka peneliti melakukan penelitian dengan judul: Peningkatan Kreativitas Kerja Guru Melalui Motivasi Kerja, Kepribadian, dan Kepemimpinan Visioner Guru Tetap Yayasan SD Swasta Sekecamatan Bogor Timur.

Untuk itu perlu adanya peningkatan kreatifitas yang dimiliki oleh seorang guru melalui penguatan motivasi kerja, kepribadian dan kepemimpinan *visioner*. Menurut

sabri [2] guru merupakan pemegang peranan utama dalam proses belajar mengajar. Proses belajar mengajar merupakan suatu proses yang mengandung serangkaian perbuatan guru dan siswa atau dasar hubungan timbal balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan. Asrial menyatakan [3] bahwa kompetensi guru yang baik diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam dunia pendidikan, mengingat guru merupakan komponen yang vital. Ifni [4] menyatakan Guru yang kreatif dapat memanfaatkan segala yang ada agar interaksi belajar mengajar dapat berlangsung dengan menyenangkan dan membuat peserta didik termotivasi untuk mengikuti pembelajaran. Semiawan mengungkapkan kreativitas adalah kemampuan seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan maupun karya nyata yang relatif berbeda dengan apa yang telah ada sebelumnya [5].

Penelitian terkait kepemimpinan visioner dan motivasi kerja sudah banyak dilakukan diantaranya penelitian terdahulu Sukmayanti Penguatan Kepemimpinan Visioner Dan Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kreativitas Guru, Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan visioner dan motivasi kerja dengan kreativitas guru. Berdasarkan hasil penelitian dengan uji hipotesis diketahui bahwa koefisien korelasi hubungan antara kepemimpinan visioner dan motivasi kerja secara bersama-sama dengan kreativitas guru (r_{y12}) sebesar 0,931 dengan kategori tingkat hubungannya sangat kuat, dengan nilai probabilitas (sig) $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak maka dapat disimpulkan koefisien korelasi tersebut signifikan [6]. Senada dengan hasil penelitian sukriadi menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan visioner pimpinan terhadap kepuasan kerja dosen tetap di PTS Prodi Perhotelan Kota Bandung, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dosen tetap di PTS Prodi Perhotelan Kota Bandung, dan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan visioner pimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja dosen tetap [7]. Penelitian ini sendiri menggunakan 4 variabel dengan 1 variabel terikat dan 3 variabel bebas dengan kebaharuan ditemukan sintesis-sintesis baru dari variabel-variabel penelitian ini yaitu sintesis tentang variabel kreativitas kerja guru, motivasi kerja, kepribadian dan kepemimpinan *visioner*., Penelitian ini bertujuan untuk menemukan cara dan strategi dalam meningkatkan kreativitas kerja guru SD Swasta di Kecamatan Bogor Timur melalui motivasi kerja, kepribadian dan kepemimpinan *visioner*.

Pendekatan pemecahan masalah dalam penelitian ini melalui proses penelitian kuantitatif. Peneliti melakukan survey yaitu penelitian yang mengambil sampel dari sebuah populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas yaitu motivasi kerja (X_1), kepribadian (X_2), dan kepemimpinan visioner (X_3), sedangkan variabel terikat yaitu kreativitas kerja guru (Y). Untuk mendapatkan data penelitian digunakan alat ukur (instrumen) yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan indikator-indikator pada setiap variabel penelitian yaitu berupa daftar pernyataan kepada responden untuk bersedia memberikan jawaban sesuai petunjuk dari peneliti. Kuesioner pada penelitian ini adalah angket yang jawabannya sudah

disediakan sehingga responden hanya memilih satu jawaban. Kuesioner yang dirancang ditujukan kepada responden yaitu Guru Tetap Yayasan Sekolah Dasar Swasta di kecamatan Bogor Timur.

METODE

Penelitian ini menggunakan Teknik korelasi yang dilakukan di Sekolah Dasar Swasta Sekecamatan Bogor Timur yang berjumlah 7 Sekolah. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 169 Guru Tetap Yayasan Sekolah Dasar Swasta Sekecamatan Bogor Timur. Jumlah sampel dari perhitungan rumus slovin adalah sebanyak 118,80 yang dibulatkan menjadi 119 Guru. Pengambilan sampel pada tiap sekolah menggunakan teknik proportional random sampling, yaitu pengambilan sampel secara acak dengan memperhatikan proporsi jumlah sub-sub populasi pada masing-masing sekolah dengan tujuan agar keseluruhan populasi dapat terwakili secara seimbang atau sebanding.

Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan instrumen (angket) dengan indikator variabel kreativitas kerja guru yaitu; (1) Gagasan atau ide-ide baru; (2) Keberanian bertindak; (3) Fleksibilitas; (4) Redefinisi; dan (5) Kecerdikan mencari peluang atau cara baru. Indikator variabel motivasi kerja yaitu; indikator intrinsik terdiri (1) Keinginan untuk bekerja, (2) Mengerahkan energi, (3) Menentukan arah diri dalam bekerja dan indikator ekstrinsik terdiri: (1) Penghargaan lingkungan, (2) Terciptanya kondisi kerja yang kondusif. Indikator kepribadian yaitu: (1) Conscientiousness; (2) Agreeableness, (3) Emotional Stability; (4) Openness to experience; (5) Extraversion. Indikator variabel kepemimpinan visioner yaitu ; (1) Pandangan futuristik, (2) Kejelasan mengartikulasi visi, (3.) Dorongan pada anggota untuk meraih tujuan (4) Pengarahan untuk mencapai keberhasilan, (5) Pengambilan resiko dengan perhitungan cepat. Yang masing-masing kuesioner berjumlah 40 tiap-tiap variabel sehingga jumlah kuesioner sebanyak 160. Adapun indikator kuesioner ini di uji validasi dengan menggunakan 30 responden diluar sampel dengan menghasilkan kuesioner valid untuk variabel Kreativitas kerja guru menghasilkan kuesioner sebanyak 37, motivasi kerja menghasilkan kuesioner valid sebanyak 35, kepribadian menghasilkan kuesioner valid sebanyak 38, dan kepemimpinan visioner menghasilkan kuesioner valid sebanyak 36.

Untuk memperoleh data secara langsung dari semua responden yang telah dipilih sebagai sampel penelitian. Ada empat instrumen penelitian yang dikumpulkan yang kemudian dianalisis. Analisis data dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif untuk mendeskripsikan data setiap variabel penelitian. Deskripsi data meliputi: pengukuran posisi/sentral tendensi (mean, median, modus), pengukuran penyebaran data (rentang skor, standar deviasi, varians), serta penyajian sebaran data (tabel distribusi dan histogram). Tahap berikutnya yaitu pengolahan statistik inferensial digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Suatu kesimpulan dari data sampel yang akan diberlakukan untuk populasi itu mempunyai peluang kesalahan dan kebenaran (kepercayaan) yang dinyatakan dalam bentuk persentase. Statistik inferensial yang digunakan adalah statistik parametrik

untuk menguji hipotesis dengan uji regresi dan korelasi sederhana maupun regresi dan korelasi ganda dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05.

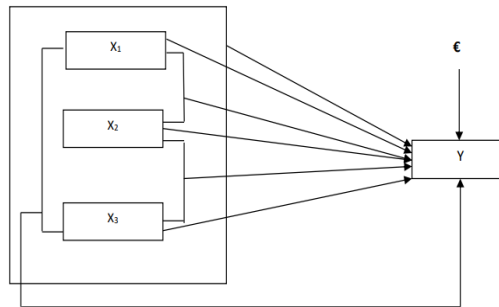
Sebelum dilakukan pengujian data inferensial, terlebih dahulu dilakukan pengujian normalitas yang digunakan uji Liliefors. Uji galat baku taksir dilakukan untuk mengetahui apakah kreativitas Guru (Y), motivasi Kerja (X_1), kepribadian (X_2) dan kepemimpinan visioner (X_3) berdistribusi normal atau tidak. Jika nilai $L_{hitung} < L_{tabel}$ maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji homogenitas dilakukan untuk mengetahui apakah sampel penelitian diambil dari populasi yang sama atau tidak, dilakukan dengan teknik Barlett. Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah apakah Kreativitas Guru (Y), Motivasi Kerja (X_1), Kepribadian (X_2) dan Kepemimpinan Visioner (X_3) berasal dari populasi yang homogen atau tidak. Uji linieritas dilakukan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel apakah Kreativitas Guru (Y), Motivasi Kerja (X_1), Kepribadian (X_2) dan Kepemimpinan Visioner (X_3) membentuk garis linier atau tidak. Uji linieritas regresi dilakukan dengan menggunakan analisis varians.

Adapun pengujian hipotesis dilakukan dengan uji regresi sederhana. Uji regresi sederhana digunakan untuk meramalkan atau memprediksi nilai variabel terikat (Y) apabila nilai variabel bebas (X_1, X_2 atau X_3) diketahui. Uji regresi sederhana juga digunakan untuk mengetahui hubungan fungsional antara variabel bebas (X_1, X_2 atau X_3) dengan variabel (Y). Uji signifikansi (keberartian) dan linieritas persamaan regresi sederhana menggunakan SPSS 26. Persamaan regresi bersifat signifikan (berarti) jika nilai probabilitas (sig) kurang dari 0,05. Sedangkan persamaan regresi dinyatakan linier jika nilai probabilitas (sig) pada Deviation from Linearity lebih dari 0,05.

Uji Regresi Ganda. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat (kausal) antara dua variabel bebas (X_1, X_2 atau X_3) atau lebih secara bersama-sama dengan variabel terikat (Y). uji signifikansi (keberartian) persamaan regresi ganda menggunakan SPSS 26. Persamaan regresi bersifat signifikan (berarti) jika nilai probabilitas (sig) kurang dari 0,05.

Korelasi sederhana digunakan adalah Product Moment Pearson. Hal ini dimaksud untuk melihat derajat hubungan antara variabel bebas (X_1, X_2 atau X_3) dengan variabel terikat (Y) yang dilambangkan (r_{y1}, r_{y2} atau r_{y3}). Nilai koefisien korelasi sederhana perlu diuji signifikansinya (keberartiannya) yang berfungsi untuk mencari makna hubungan kedua variabel bebas (X_1, X_2 atau X_3) terhadap variabel terikat (Y) dengan menggunakan SPSS 26.

Tahapan penelitian diawali dengan pembuatan instrumen penelitian. Selanjutnya, instrumen tersebut diujikan menggunakan metode statistik. Setelah mendapatkan instrumen yang valid dan reliable maka tahapan selanjutnya adalah penyebaran instrumen kepada sampel. Konstelasi model hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang akan diteliti dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kontelasi Masalah Penelitian

Keterangan:

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Kepribadian

X_3 = Kepemimpinan *Visioner*

Y = Kreativitas Kerja Guru

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif terdiri dari mean, median, modus, varians Secara deskriptif dinyatakan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif	Kretivitas			
	Kerja Guru	Motivasi Kerja	Kepribadian	Kepemimpinan Visioner
Maksimum	172	187	173	185
Minimum	85	104	91	106
Median	127	143	130	148
Modus	128.00a	144.00a	127	141.00a
Varians	380.444	434.62	326.347	355.691

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari total 146 kuesioner ke empat variabel yaitu kreativitas kerja, motivasi kerja, kepribadian dan kepemimpinan visioner. Dari tabel tersebut dapat terlihat bahwa nilai tertinggi empirik yang dicapai oleh 119 responden variabel kreativitas kerja guru adalah 172 dan nilai empirik terendah adalah 85, nilai tertinggi empirik yang dicapai 119 responden variabel motivasi kerja adalah 187 dan nilai empirik terendah adalah 104, nilai tertinggi empirik yang dicapai 119 responden variabel kepribadian adalah 172 dan nilai empirik terendah adalah 91, nilai tertinggi empirik yang dicapai 119 responden variabel kepemimpinan visioner adalah 185 dan nilai empirik terendah adalah 106,

Sebelum dilakukan uji hipotesis, peneliti melakukan uji syarat analisis data yang terdiri dari uji normalitas, dan uji homogenitas.

Tabel 2. Ringkasan hasil Uji Normalitas

Variabel	Koefisien Alpha	Nilai Probabilitas	Kesimpulan
X ₁ -Y	0,05	0,200	Berdistribusi Normal
X ₂ -Y	0,05	0,200	Berdistribusi Normal
X ₃ -Y	0,05	0,200	Berdistribusi Normal

Hasil Uji Normalitas antara X₁-Y, X₂-Y, dan X₃-Y variabel motivasi kerja, kepribadian, kepemimpinan *visioner* dan kreativitas kerja guru diperoleh nilai probabilitas Asymp. Sig. 0.200 lebih dari α 0,05 dengan demikian maka variabel X₁-Y, X₂-Y, dan X₃-Y berdistribusi **normal**.

Tabel 3. Ringkasan hasil Uji Homogenitas

Pengelompokan Data	N	Signifikansi	Kesimpulan
X ₁ -Y	119	0,455 > 0,05	Berdistribusi Homogen
X ₂ -Y	119	0,097 > 0,05	Berdistribusi Homogen
X ₃ -Y	119	0,799 > 0,05	Berdistribusi Homogen

Persyaratan Homogenitas signifikansi > 0,05

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi 0,455 > 0,05 untuk X₁-Y, 0,097 > 0,05 untuk X₂-Y, dan 0,799 > 0,05 untuk X₃-Y sehingga dapat disimpulkan bahwa varian data motivasi kerja (X₁), Kepribadian (X₂) atas Kreativitas Kerja Guru (Y) berasal dari populasi yang homogen.

Tabel 4. Regresi X₁, X₂, X₃ terhadap Y

Model	R		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
	R	Square			R Square Change	F	df1	df2	Sig. F Change
1	.742 ^a	0.550	0.539	12.81028	0.550	46.921	3	115	0.000

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan mencari koefisien kolerasi ganda variabel motivasi kerja, kepribadian, dan kepemimpinan *visioner* secara bersama sama dengan kreativitas kerja guru. Hasil uji analisis regresi linear berganda memperlihatkan hubungan yang signifikan antara ketiga variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat, persamaan regresi $\hat{Y} = 22.675 + 0.507X_1 + 0.205X_2 + 0.243X_3$ adalah signifikan. Hal ini bermakna persamaan regresi ini dapat digunakan untuk menjelaskan, memprediksi serta mendapatkan kesimpulan hubungan antara variabel motivasi kerja, kepribadian dan kepemimpinan *visioner* secara bersama-sama dengan kreativitas kerja guru. Hal ini memperlihatkan adanya pengaruh motivasi kerja, kepribadian dan kepemimpinan *visioner* secara bersama-sama dengan kreativitas kerja guru, dengan koefisien korelasi yang termasuk dalam kekuatan hubungan yang sangat kuat ($r_{y.123} = 0,742$) dengan nilai probabilitas (Sig. F Change) adalah 0.000. Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan dengan kekuatan hubungan yang kuat antara motivasi kerja, kepribadian dan kepemimpinan *visioner* secara bersama-sama dengan kreativitas kerja guru. Perhitungan koefisien determinasi menunjukkan variabel motivasi kerja, kepribadian

dan kepemimpinan visioner secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 55,0% terhadap kenaikan variabel kreativitas kerja guru.

Hal ini senada dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian dari Kholifatul Azizah Mukhtar [8] hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja menyumbang sebesar 25,7% dan sisanya 74,3% dipengaruhi variabel lain baik secara internal seperti rasio, bakat khusus, perasaan, dan intuisi. Motivasi berprestasi adalah keinginan untuk menyelesaikan sesuatu yang sulit, untuk menguasai, untuk unggul, untuk menyaingi dan mengungguli orang lain, untuk mengatasi hambatan dan mencapai standar yang tinggi. Motivasi berprestasi dapat diterjemahkan sebagai dorongan untuk bekerja keras. Adapun hasil studi lainnya Hasil studi penelitian terdahulu juga telah membuktikan bahwa kepribadian mempunyai hubungan positif dengan kreativitas, salah satunya adalah penelitian Hoseinifar [9] memberikan kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan ($p < 0.01$) antara faktor-faktor kepribadian dengan kreativitas, yaitu masing-masing dengan koefisien korelasi $r = 0.41$ (Neuroticism), $r = 0.64$ (Openness to Experience), $r = 0.43$ (Conscientiousness), $r = 0.39$ (Agreeableness), dan $r = 0.49$ (Extraversion). artinya dengan kepribadian yang baik maka kreativitas kerja guru yang muncul dari diri para guru terhadap sekolah menjadi lebih kuat dan berdampak pada hubungan jangka panjang dengan sekolah tempat mereka bekerja. Adapun dengan hasil ini senada dengan teori dari Bass dan Riggio [10] kepemimpinan dapat mengubah perilaku bawahannya dengan memotivasi dan mendorong untuk mencurahkan perhatiannya terhadap kepentingan organisasi. Kepala sekolah dengan kepemimpinan visioner mampu untuk mengoptimalkan guru. Guru akan memiliki kesadaran tinggi mengenai pentingnya keberhasilan dalam mewujudkan tugas yang diberikan. Guru akan mencurahkan perhatian sepenuhnya kepada kepentingan bersama. Totalitas guru dalam bekerja dapat menghasilkan kreativitas guru yang kuat. Optimalisasi kinerja guru dilihat dari bagaimana guru mempersiapkan diri baik sarana maupun prasarana dalam menyelenggarakan pembelajaran dari rumah tersebut [11].

Asbari et al. [12] menyatakan bahwa kreativitas individu adalah upaya individu karyawan dalam menghasilkan hal-hal baru, ide-ide yang berguna atau solusi masalah. Menurut Gibson et al. [13] mendefinisikan kreativitas adalah perwujudan ide-ide (gagasan) yang unggul dalam bentuk peluang atau produk usaha. Menurut Bessant dan Tidd [14] bahwa kreativitas disebutkan sebagai “penggunaan imajinasi atau ide orisinal untuk menciptakan sesuatu,” dan ini merupakan titik awal yang memadai. Widodo [15] menyatakan kreativitas adalah kemampuan untuk merumuskan kembali apa yang diketahuinya, umumnya tentang informasi baru, dan mengembangkan konsep baru atau ide orisinal dengan indikator: (1) kelancaran (*fluency*), (2) fleksibilitas (*flexibility*), (3) orisinalitas (*originality*), (4) elaborasi (*elaboration*), and (5) redefinisi (*redefinition*). Disintesis kreativitas ialah usaha seseorang dalam menghasilkan hal-hal baru yang dapat diterapkan dalam pemecahan masalah, membuka sudut pandang yang menakjubkan, melakukan tindakan inovatif, dengan mengembangkan konsep baru atau ide orisinal yang mengacu pada solusi aktual dengan indikator: (1) Gagasan atau ide-ide

baru; (2) Keberanian bertindak; (3) Fleksibilitas; (4) Redefinisi; dan (5) Kecerdikan mencari peluang atau cara baru.

Menurut Deckers [16] motivasi adalah gambaran dari suatu proses yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu Tindakan dengan indikator (1) Internal, dan (2) External. Suriyadi et al.[17] menyatakan motivasi adalah suatu keadaan atau situasi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau suatu kegiatan yang dilakukannya untuk mencapai tujuannya dengan indikator motivasi: (1) prestasi, (2) pengakuan, (3) tanggung jawab, (4) kemajuan, (5) pekerjaan itu sendiri dan (6) kemungkinan berkembang. Menurut Pinder & Matejko [18] mendefinisikan motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja, sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Widiyanti & Fitriani [19] menyatakan motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. McClelland [20] mendefinisikan motivasi sebagai sesuatu yang mendorong individu untuk mencapai sukses, dan bertujuan untuk berhasil dalam kompetisi atau persaingan dengan beberapa ukuran keunggulan (standard of excellence). Dapat disintesis motivasi kerja merupakan suatu keinginan dan daya gerak dari dalam maupun rangsangan dari luar diri seseorang yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam melaksanakan tugas dan fungsinya karena terpenuhi kebutuhannya guna mencapai hasil yang memuaskan dengan indikator intrinsik terdiri (1) Keinginan untuk bekerja, (2) Mengerahkan energi, (3) Menentukan arah diri dalam bekerja dan motivasi indikator ekstrinsik terdiri: (1) Penghargaan lingkungan, (2) Terciptanya kondisi kerja yang kondusif.

Dalam era globalisasi, sesuai dengan kemajuan dan perkembangan yang demikian pesat dalam semua bidang.. ilmu dan teknologi, maka hal yang sangat penting dan mendasar terpulang pada manusia sendiri. Freud dan young [21] menyatakan Manusia pertama-tama dianggap sebagai satu sistem energi yang rumit yang menopang dirinya melalui transaksi-transaksi dengan dunia luar. Tinjauan utama transaksi tersebut adalah kelangsungan hidup individual, berkembang biakan spesiesnya, dan perkembangannya tersebut bersifat evolutir. Kepribadian menurut Tukiran [22] adalah kumpulan ciri psikologis dan mekanisme dalam individu yang terorganisir dan relative bertahan dan memengaruhi interaksi dan adaptasinya terhadap lingkungan sosialnya. Menurut burger [23] kepribadian adalah pola perilaku yang konsisten dan proses interpersonal yang terjadi dalam diri individu Menurut Colquitt et al. [24] kepribadian mengacu kecenderungan pola karakteristik pikir, emosi, dan perilaku seseorang dalam masyarakat yang menjelaskan. Menurut George & Jones [25] kepribadian merupakan faktor penentu penting tentang bagaimana seorang berfikir dan berperilaku, sangat membantu untuk membedakan antara berbagai jenis kepribadian dengan indikator: (1) Kesadaran (*Conscientiousness*), (2) Keramahan (*Agreeableness*), (3) Bersikap tenang dan tidak mudah cemas (*Neuroticism*), (4) Keterbukaan terhadap pengalaman (*Openness to experience*), dan (5) Keterbukaan (*Extroversion*). Menurut Luthans et al. [26] kepribadian adalah keseluruhan orang dan berkaitan dengan penampilan dan sifat

eksternal, diri, dan interaksi situasional dengan indikator: (1) Kesadaran, (2) Stabilitas emosi, (3) Kesesuaian, (4) Ekstraversi, (5) Keterbukaan terhadap pengalaman. Dapat disintesis kepribadian adalah seperangkat karakteristik khas yang melekat dan relatif stabil pada diri seseorang dalam cara-cara merasa, berpikir, dan emosi yang menuntunnya berperilaku dan berinteraksi dalam lingkungan. Adapun indikatornya yaitu: (1) *Conscientiousness*; (2) *Agreeableness*, (3) *Emotional Stability*; (4) *Openness to experience*; (5) *Extraversion*.

Senge [27] menyatakan bahwa visi adalah kekuatan yang sangat mengharukan dan menginspirasi di benak orang, sederhananya, apa yang ingin kita ciptakan. Ini adalah nilai-nilai dan arah untuk upaya organisasi dan niat atau visi bersama oleh anggota organisasi. Mupa [28] memaparkan kepemimpinan visioner merupakan pemimpin yang menenangkan hati dan pikiran secara karismatik membawa organisasi ke dalam era baru yang sukses. Muslimah [29] menyatakan kepemimpinan visioner adalah suatu kepemimpinan yang memiliki kemampuan untuk menciptakan dan mengartikulasikan visi masa depan secara realistic serta menarik tentang masa depan organisasi yang terus tumbuh dan meningkat. Irwana [30] memaparkan kepemimpinan visioner adalah model kepemimpinan yang berpikiran tentang masa depan organisasi. Jibola Kadir et al. [31] merumuskan kepemimpinan visioner dalam studi ini dilihat sebagai cara dimana seorang pemimpin mencari cara-cara intelektual dalam mengelola masalah dan memberdayakan bawahan untuk mengembangkan dan menerapkan ide-ide baru untuk mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Robbins & Judge, [32] berpendapat bahwa kepemimpinan visioner adalah kemampuan untuk membuat dan mengartikulasikan secara realistis, kredibel, dan menarik mengenai visi dimasa depan yang dapat memperbaiki keadaan saat ini. Dapat disintesis bahwa kepemimpinan visioner adalah perilaku pemimpin yang mengartikulasi visi masa depan yang jelas dan secara efektif menggerakkan anggotanya untuk mencapai visi, tujuan dan keberhasilan dimasa datang dengan indikator: (1) Pandangan futuristik, (2) Kejelasan mengartikulasi visi, (3.) Dorongan pada anggota untuk meraih tujuan (4) Pengarahan untuk mencapai keberhasilan, (5) Pengambilan resiko dengan perhitungan cepat.

Hubungan yang signifikan ketiga variabel ini mengindikasikan bahwa, adanya pengaruh motivasi kerja, kepribadian dan kepemimpinan visioner secara bersama-sama terhadap kreativitas kerja guru, Guru Tetap Yayasan Sekolah Dasar Swasta Sekecamatan Bogor Timur, yang memberi makna semakin tinggi motivasi kerja, kepribadian dan kepemimpinan visioner secara bersama-sama, maka semakin tinggi pula kreativitas kerja guru yang diperlihatkan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kreativitas kerja guru dapat ditingkatkan melalui identifikasi dan pengembangan indikator-indikator penelitian berdasarkan kekuatan adanya hubungan antara motivasi kerja, kepribadian dan kepemimpinan visioner secara bersama-sama dengan kreativitas kerja guru menunjukkan bahwa dengan meningkatkan variabel antara motivasi kerja, kepribadian

dan kepemimpinan visioner secara bersama-sama dapat meningkatkan kreativitas kerja guru. Teori-teori yang digunakan dalam penelitian ini masih terbatas dan dalam perkembangan ilmu pengetahuan, memungkinkan munculnya teori-teori baru yang dapat menjelaskan tentang kreativitas kerja guru yang kemudian dapat memberikan hasil yang berbeda pada penelitian-penelitian lainnya. Beberapa upaya dalam peningkatan kreativitas kerja guru yaitu dengan cara diperlukan pengkajian lebih dalam terhadap indikator-indikator yang dapat meningkatkan kreativitas kerja guru dan faktor-faktor lain yang diduga memiliki hubungan dengan kreativitas kerja guru dalam organisasi sekolah. Selain itu, perlu memperhatikan jumlah sampel yang dapat mewakili populasi dan jangkauan wilayah yang lebih luas yang dapat menghasilkan hasil penelitian yang lebih mendalam terhadap kreativitas kerja guru.

PENGHARGAAN

Penulis mengucapkan terimakasih yang tinggi kepada sekolah dasar swasta sekecamatan bogor timur kota bogor yang telah berbagi informasi sehingga penulis dapat merangkai dan menyimpulkan informasi-informasi tersebut menjadi sebuah karya yang cacat kesempurnaan ini. Selanjutnya terimakasih pula kepada pengelola Murhum: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini yang telah menjadikan tulisan ini menjadi nyata dihadapan pembaca.

REFERENSI

- [1] Mulyadi, G. H. Laihad, and H. Muharam, "Peningkatan Kreativitas Kerja Melalui Penguatan Kepribadian Dan Iklim Organisasi Pada Guru Honorer Di Sma Negeri," *J. Manaj. Pendidik.*, vol. 8, no. 2, pp. 95–98, 2020, doi: 10.33751/jmp.v8i2.2763.
- [2] Maulana A. Sanjani, "Tugas dan Peranan Guru Dalam Proses Peningkatan Belajar Mengajar," *Eng. Constr. Archit. Manag.*, vol. 25, no. 1, pp. 1–9, 2020.
- [3] S. E. Arlita, N. Ahyani, and M. Missriani, "Pengaruh Kompetensi Akademik dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru," *Attract. Innov. Educ. J.*, vol. 2, no. 3, p. 8, 2020, doi: 10.51278/aj.v2i3.70.
- [4] I. Oktiani, "Kreativitas Guru dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Peserta Didik," *J. Kependidikan*, vol. 5, no. 2, pp. 216–232, 2017, doi: 10.24090/jk.v5i2.1939.
- [5] L. Anhusadar, "Kreativitas Pendidik di Lembaga PAUD," *Al-Ta'dib*, vol. 9, no. 1, pp. 76–93, 2016, [Online]. Available: <https://ejournal.iainkendari.ac.id/al-tadib/article/view/503>
- [6] E. Sukmayanti, N. Hidayat, and H. Herfina, "Penguatan Kepemimpinan Visioner Dan Motivasi Kerja Dalam Upaya Meningkatkan Kreativitas Guru," *J. Manaj. Pendidik.*, vol. 9, no. 2, pp. 96–101, 2021, doi: 10.33751/jmp.v9i2.4239.
- [7] E. H. Sukriadi, "Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja," *J. Tour. Hosp. Essentials J.*, vol. 8, no. 2, p. 139, Nov. 2018, doi: 10.17509/thej.v8i2.13747.
- [8] K. A. Mukhtar, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kreativitas Guru MTsN SE-Kabupaten Madiun," *Southeast Asian J. Islam.*, vol. 1, no. 1, pp. 9–23, 2020.
- [9] J. Hoseinifar *et al.*, "An investigation of the relation between creativity and five factors of personality in students," *Procedia - Soc. Behav. Sci.*, vol. 30, pp. 2037–

- 2041, 2011, doi: 10.1016/j.sbspro.2011.10.394.
- [10] J. B. Avolio and M. B. Bass, *Developing potential across a full range of leadership*. New Jersey: lawrence erlbaum associates, publishers London, 2002.
- [11] R. M. Raharja, R. D. Kusuma Wardhani, and L. Rosidah, "Kinerja Guru PAUD di Kota Serang pada Masa Pandemi Covid 19," *Murhum J. Pendidik. Anak Usia Dini*, no. 1, pp. 13–22, Feb. 2021, doi: 10.37985/murhum.v2i1.28.
- [12] M. Asbari, A. B. Prasetya, P. B. Santoso, and A. Purwanto, "From Creativity to Innovation: The Role of Female Employees' Psychological Capital," *Int. J. Soc. Manag. Stud.*, vol. 02, no. 02, pp. 66–77, 2021.
- [13] L. J. Gibson, M. J. Ivancevich, H. J. Jr. Donnelly, and R. Konopaske, *Organizations Behavior, Structure, Processes*. 2012.
- [14] J. Bessant and J. Tidd, "Innovation and Entrepreneurship 3rd Edition," *Chishester: Wiley.*, p. 545, 2015.
- [15] W. Widodo, "Enhancing teachers' professional competence through grit, personality, and creativity," *Manag. Sci. Lett.*, vol. 11, pp. 129–138, 2021, doi: 10.5267/j.msl.2020.8.022.
- [16] L. Deckers, *Motivation Biological, Psychological, and Environment Fifth Edition*, vol. 4430. Taylor & Francis, 2018.
- [17] Suriyadi, D. T. Syaifuddin, D. Sidu, and Mursidin, "Effects of Situational Leadership, Work Motivation and Cohesiveness on Work Satisfaction and Employment Performance," vol. 9, no. 1, pp. 1837–1843, 2020.
- [18] A. J. Matejko, "Craig C. PINDER : Work Motivation. Theory, Issues and Applications. Glenview, Scott, Foresman and Corp., 1984, 365 pp., ISBN 0-673-15799-7," *Relations Ind.*, vol. 40, no. 3, p. 680, 1985, doi: 10.7202/050171ar.
- [19] W. Widiyanti and D. Fitriani, "Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok," *Cakrawala*, vol. XVII, no. 2, pp. 132–138, 2017.
- [20] M. P. Dr. Sujarwo, "Motivasi Berprestasi Sebagai Salah Satu Perhatian Dalam Memilih Strategi Pembelajaran," *Jurnal.Uny.Ac.Id*, pp. 1–9, 2011.
- [21] D. A. I. Muhni, "Manusia dan Kepribadiannya (Tinjauan Filsafati)," *J. Filsafat*, vol. 1, no. 1, pp. 19–29, 1997.
- [22] M. Tukiran, "Perkembangan Manusia dan Pendidikan," Jakarta: Penerbit Pt Kanisius, 2021, p. 250.
- [23] A. Ansori, "Kepribadian dan Emosi," *Jurnal.Uinbanten.Ac.Id*, vol. 1, no. 1, p. 41, 2020, [Online]. Available: <https://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/jlpn/article/view/4825>
- [24] J. A. Colquitt, J. A. Lepine, and M. J. Wesson, *Organizational Behavior, Improving Performance and Commitment in Work Place*. 2014.
- [25] M. J. George and R. G. Jones, *Organizational Behavior Understanding and Managing*. 2012.
- [26] F. Luthans, B. C. Luthans, and K. W. Luthans, *Organizational Behavior: an evidenced based approach*. Information Age Publishing, Inc., 2021.
- [27] C. Hsin-Hao, "The Facets of Principal's visionary leadership and measurement tool creation," *J. Int. Sains dan Teknol. Tingkat Lanjut*, no. 8, pp. 568–576, 2019.
- [28] P. Mupa, "leadership for management of innovative higher education institutions : leadership trajectories in a changing environment. Research on Humanities and Social Sciences," vol. 5, no. 13, pp. 43–51, 2015.
- [29] Muslimah, "Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dalam Pembinaan Budaya Sekolah Di Provinsi Jambi," *J. Chem. Inf. Model.*, vol. 371, no. 9, pp. 1–371, 2018.

- [30] A. Irwana, "Kepemimpinan Visioner Kepala Sekolah Dan Kinerja Guru Terhadap Efektivitas Sekolah Di Sekolah Dasar," *J. Adm. Pendidik. UPI*, vol. 22, no. 2, pp. 104–119, 2015, doi: 10.17509/jap.v22i2.5392.
- [31] A. N. Jibola Kadir, T. A. Adebayo, and S. A. Olumide, "Visionary Leadership and Staff Innovative Behaviour in Public Colleges of Education In Kwara State, Nigeria," *Int. J. Educ.*, vol. 12, no. 2, pp. 63–72, 2020, doi: 10.17509/ije.v12i2.18998.
- [32] S. P. Robbins and T. A. Judge, "Organizational Behavior, Seventeenth Edition, Global Edition," *Pearson Educ. Ltd.*, p. 747, 2017.