

## Analisis Perbandingan Motivasi Kerja, Kedisiplinan, dan Kreativitas Guru di SD Negeri Se-Kecamatan Dolopo Berdasarkan Status Kepegawaian

**Yenny Ika Fatmasari**

Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Indonesia  
Email: yennyikafatmasari@gmail.com

**Andhita Dessy Wulansari**

Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, Indonesia  
Email: andhita@iainponorogo.ac.id

Received	Revised	Accepted	Published
30 Mei 2023	4 Juli 2023	6 Juli 2023	6 Juli 2023

### **Abstract**

*The success of education relies heavily on the government's role and various educational components, including teachers. In today's fast-paced world, teachers are expected to possess exceptional competence in fulfilling national education goals. High performance necessitates work motivation, discipline, and creativity among teachers. This study employs a quantitative approach, focusing on PNS (civil servant) and non-PNS teachers in 28 public elementary schools within the Dolopo District. The sample comprises 87 PNS teachers and 66 non-PNS teachers. Data obtained from the research were subjected to precondition tests such as multivariate normality and the homogeneity test of the variance-covariance matrix/Box's M, followed by analysis using the MANOVA (Multivariate of Analysis) test. The study aims to identify differences in work motivation, discipline, and creativity between PNS and non-PNS teachers in SDN Dolopo District. The results indicate that there are no significant differences in work motivation, discipline, and creativity between the two groups of teachers in the district. The study underscores the importance of promoting an equitable and supportive environment for all teachers, regardless of their employment status, to enhance overall educational outcomes.*

**Keywords:** comparison, creativity, discipline, teacher, work motivation

### **Abstrak**

Keberhasilan pendidikan sangat bergantung pada peran pemerintah dan komponen pendidikan, termasuk guru. Di era yang berkembang pesat ini, guru dituntut memiliki kompetensi unggul dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Motivasi kerja, kedisiplinan, dan kreativitas guru sangat penting untuk mencapai kinerja yang tinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan melibatkan guru PNS dan non-PNS di 28 SD Negeri di Kecamatan Dolopo. Sampel terdiri dari 87 guru PNS dan 66 guru non-PNS. Data yang diperoleh dari penelitian ini diuji menggunakan uji normalitas multivariat dan uji homogenitas matriks varian-kovarian/Box's M, kemudian dianalisis dengan menggunakan uji MANOVA (*Multivariate of Analysis*). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan motivasi kerja, kedisiplinan, dan kreativitas

antara guru PNS dan non-PNS di SDN di Kecamatan Dolopo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan dalam motivasi kerja, kedisiplinan, dan kreativitas antara kedua kelompok guru di kecamatan tersebut. Penelitian ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan yang adil dan mendukung bagi semua guru, tanpa memandang status kepegawaian mereka, untuk meningkatkan hasil pendidikan secara keseluruhan.

**Kata Kunci:** guru, kedisiplinan, kreativitas, motivasi kerja, perbandingan

## Pendahuluan

Pendidikan merupakan suatu proses kontinu yang tidak terpisahkan dari kehidupan manusia. Hal ini menunjukkan bahwa keberadaan pendidikan mempunyai fungsi dan peranan yang sangat penting. Sebagaimana yang termuat dalam Undang-Undang No 20 Tahun 2003, yaitu pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Keberhasilan suatu pendidikan tentu saja tidak lepas dari peran serta pemerintah dan komponen pendidikan yang terkait, salah satunya yaitu guru. Guru merupakan ujung tonggak dalam proses pembentukan watak dan pengembangan potensi anak didik/siswa. Seiring dengan perkembangan zaman, maka guru dituntut untuk memiliki kompetensi unggul dalam perannya mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Pada Undang-Undang No 20 Tahun 2003 Bab II Pasal 3 tentang tujuan pendidikan nasional, agar tujuan pendidikan dapat tercapai maka pendidik yang berkualitas dituntut untuk mencerdaskan anak bangsa yang memiliki kecerdasan intelektual dan mental.<sup>1</sup>

Perilaku guru saat melaksanakan tugas di sekolah berdampak langsung pada kinerjanya, sering ditemukan guru melaksanakan tugas tanpa persiapan terlebih dahulu, dan kehadiran guru saat melaksanakan tugas masih memerlukan perbaikan dan masih banyak guru yang belum memahami bagaimana melaksanakan program kegiatan, kondisi tersebut sering dijumpai dan akan berdampak pada rendahnya prestasi sekolah. Kinerja guru yang tinggi harus ditunjang dengan kualifikasi dan kompetensi akademik yang memadai. Selain itu, kemampuan guru dalam melaksanakan tanggung jawabnya harus didukung oleh faktor internal dalam dirinya maupun faktor eksternal di luar kendali guru.<sup>2</sup> Motivasi kerja, kedisiplinan dan kreativitas guru dalam mengajar sangat diperlukan untuk mencapai kinerja yang tinggi. Kinerja guru dikatakan baik apabila telah menunjukkan loyalitas dan komitmen yang baik terhadap tugas mengajar, penguasaan materi pelajaran, disiplin dalam mengajar dan tugas-tugas lainnya, kreativitas dalam mengajar, kerjasama dengan seluruh warga sekolah, kepemimpinan yang berperan sebagai teladan bagi siswa, kepribadian yang baik, jujur, dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab atas tugasnya.

---

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

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

Status kepegawaian guru terdiri dari guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan guru Honorer (Non PNS). Menurut Undang-Undang RI Nomor 5 Tahun 2014, Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai Pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Sedangkan pengertian guru honorer menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah guru yang tidak digaji sebagai guru tetap, tetapi menerima honorarium berdasarkan jumlah jam pelajaran yang diberikan. Guru honorer memiliki tugas dan tanggungjawab yang sama dengan guru PNS, yaitu sebagai pengemban amanah dalam rangka mencerdaskan anak bangsa. Guru PNS maupun Non PNS harus menjalankan profesinya sebagai pendidik yang profesional sesuai dengan peraturan yang dibuat oleh pemerintah. Faktanya kinerja beberapa guru yang sebenarnya masih belum dapat terlaksana dengan baik, terlepas dari apakah guru PNS berkinerja baik sesuai dengan tanggung jawab dan peraturan pemerintah atau kinerja guru non PNS lebih mengungguli kinerja guru PNS. Kedudukan atau status kepegawaian guru seringkali menjadi sumber semangat dan motivasi untuk menjadi guru yang memiliki metode pengajaran yang efektif, kreatif, dan inovatif untuk menjadi pendidik yang profesional. Berdasarkan penjelasan di atas, diketahui bahwa antara guru PNS dan Honorer (Non PNS) mempunyai kewajiban dan tanggungjawab yang sama dalam kinerja mengajarnya.

Namun pada kenyataannya berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti dengan Kepala Sekolah di SD Negeri di Kecamatan Dolopo, menunjukkan adanya kecenderungan motivasi kerja dan kedisiplinan guru PNS dan Non PNS yang belum optimal, terdapat beberapa guru PNS yang sering tidak menyiapkan perangkat pembelajaran seperti RPP, silabus, promes, prota sebelum mengajar, dan guru hanya membuat perangkat pembelajaran pada saat monitoring atau ketika diminta oleh Kepala Sekolah, begitu juga dengan sebagian dari guru Non PNS.<sup>3</sup> Kurangnya kreativitas guru dalam menyampaikan materi di kelas, hal tersebut dibuktikan dengan sistem pembelajaran yang masih cenderung satu arah dengan menggunakan metode ceramah, sehingga pembelajaran bersifat monoton dan kurang menarik. Terlihat pula bahwa guru Non PNS lebih aktif dalam membina siswa pada kegiatan ekstrakurikuler dan pengembangan diri di sekolah dibandingkan dengan guru PNS.

Beberapa penelitian terdahulu dengan topik serupa terdiri dari: Penelitian berjudul "Perbedaan Motivasi dan Disiplin Kerja pada Guru PNS dan Non PNS di SMP Negeri se-Surabaya Barat" oleh Ratna Tri Andani (2016) menunjukkan hasil sebagai berikut: tidak terdapat perbedaan yang signifikan dalam motivasi kerja dan disiplin kerja antara guru PNS dan non PNS di SMP Negeri se-Surabaya Barat.<sup>4</sup> Kedua, penelitian berjudul "Korelasi Kreativitas dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran" oleh Anharurrohman El Muhammadi dan Muh Nashirudin (2016) menunjukkan bahwa kreativitas guru dan motivasi kerja guru memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan mutu pembelajaran Pendidikan Agama Islam dan Budi Pekerti. Hasil analisis juga menunjukkan bahwa rata-rata nilai dari variabel tersebut berada dalam kategori sedang. Oleh karena itu, penting untuk memperhatikan faktor-faktor lain seperti gaji, jaminan kerja, penghargaan atas

---

<sup>3</sup> Kepala Sekolah SD Negeri di Kecamatan Dolopo, Wawancara Kepala Sekolah SD Negeri di Kecamatan Dolopo, 2022.

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

prestasi kerja, dan sebagainya guna meningkatkan kinerja guru dalam mengajar.<sup>5</sup> Kesamaan pada penelitian pertama dapat dilihat dari fokus pembahasana mengenai variabel kreativitas guru dan motivasi kerja guru, sementara penelitian kedua sama-sama berjenis penelitian komparasi, variabel yang digunakan yaitu motivasi dan disiplin kerja pada guru PNS dan Non PNS. Sedangkan perbedaan dengan kedua penelitian tersebut dapat dilihat dari jenis penelitian, teknik analisis data, variabel kreativitas guru, teknik analisis data Uji Manova serta populasi penelitian yang digunakan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbedaan motivasi kerja, kedisiplinan, dan kreativitas antara guru PNS dan non-PNS di SDN di Kecamatan Dolopo.

## Tinjauan Literatur

### Motivasi Kerja

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi adalah hal yang membuat, menyebabkan, dan membantu orang berperilaku sedemikian rupa, sehingga membuat mereka mau bekerja keras dan mendapatkan hasil terbaik.<sup>6</sup> Dalam upaya agar pegawai tetap termotivasi melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, maka sangat perlu diberikan motivasi. Pemimpin dapat melakukan kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan semangat kerja, disiplin, kesejahteraan, prestasi, tanggung jawab tugas, produktivitas, dan prestasi karyawan.

Motivasi kerja adalah suatu dorongan yang muncul dari dalam dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang ditinjau dari dimensi internal dan eksternal. Adapun indikator motivasi kerja sebagai berikut:<sup>7</sup>

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

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

---

<sup>5</sup> Anharurrohan El Muhammadi & Muh Nashirudin, "Korelasi Kreativitas dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran", *IJER*, p-ISSN 2541-2132 (2016), diakses 10 Oktober 2020, <http://edujurnal.iainjambi.ac.id/index.php/ijer>.

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

<sup>7</sup> Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014), 72.

## Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Tingkat prestasi kerja yang dapat dicapai sebanding dengan tingkat kedisiplinan karyawan. Organisasi akan kesulitan untuk mencapai potensi yang maksimal tanpa disiplin karyawan yang efektif. Rasa tanggung jawab seseorang atas tugasnya tercermin dalam disiplin yang baik. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang dalam menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.<sup>8</sup>

Tujuan kedisiplinan kerja adalah untuk mencapai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang perlu, seandainya tidak ada perintah dari instruktur atau pimpinan. Tujuan kedisiplinan juga untuk mengurus atau mengarahkan tingkah laku pada relasi yang harmonis dan sesuai dengan tujuan yang diinginkan. Menurut Henry Simamora dalam Lijan Poltak tujuan dari tindakan disipliner adalah untuk memastikan bahwa perilaku pegawai sesuai dengan aturan organisasi. Berbagai aturan organisasi berfungsi sebagai pedoman untuk mencapai tujuan yang ditentukan..<sup>9</sup>

Menurut Lateiner dalam Soedjono, kedisiplinan seseorang dapat dilihat dari beberapa indikator diantaranya sebagai berikut:<sup>10</sup>

- 1) Ketepatan waktu  
Seorang pegawai dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik jika datang ke tempat kerja tepat waktu, pulang kerja tepat waktu, dan mampu menjaga ketertiban.
- 2) Pemanfaatan sarana  
Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik tercermin dari penggunaan atau pemanfaatan sarana dan peralatan kantor yang cermat untuk mencegah terjadinya kerusakan.
- 3) Tanggung jawab yang tinggi  
Disiplin kerja yang tinggi tercermin pada pegawai yang selalu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil pekerjaannya.
- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor  
Tingkat kedisiplinan yang tinggi juga terlihat pada pegawai yang mematuhi aturan berpakaian dengan mengenakan seragam, membawa tanda pengenal, dan selalu meminta izin jika meninggalkan tempat kerja atau berhalangan hadir.

Adapun indikator disiplin menurut Tabrani Rusyad adalah jujur, tepat waktu, tegas dan bertanggung jawab.<sup>11</sup>

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

<sup>8</sup> Ibid, 193.

<sup>9</sup> Umi Farida & Sri Hartono, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, (Ponorogo: UMPO Press, 2015), 43.

<sup>10</sup> Jundah Ayu Permatasari, dkk “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang”, *Jurnal Administrasi Bisnis* 25 no. 1 (2015), diakses 11 Oktober 2020, [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id).

<sup>11</sup> Nurlasmi, *Upaya Meningkatkan Kedisiplinan Guru*, (Surabaya: Kresna Bina Insan Prima, 2018), 22.

perkataannya. Guru harus mengamalkan sifat jujur di mana saja baik itu di lingkungan sekolah, di rumah, dan di lingkungan masyarakat.

2) Tepat Waktu

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

3) Tegas

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

4) Tanggung jawab

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

### **Kreativitas**

Secara umum, kreativitas dapat dianggap sebagai pola pemikiran atau ide yang muncul secara langsung dari diri seseorang. Inilah yang membuat hasil artistik, penemuan ilmiah, dan kreasi mekanis. Hasil baru adalah bagian dari kreativitas, apakah itu baru bagi individu atau komunitas ilmiah atau budaya secara keseluruhan. Kemampuan seseorang untuk memecahkan masalah baru atau menciptakan sesuatu baru atau orisinal yang belum pernah terpikirkan oleh orang lain adalah kreativitas.

Sedangkan pengertian guru adalah pengelola proses belajar mengajar. Jadi kreativitas guru adalah kemampuan guru menciptakan hal-hal baru dalam mengajar sehingga memiliki variasi di dalam mengajar yang akan membuat anak didik lebih aktif dan kreatif. Kreativitas guru sangat diperlukan dalam proses pembelajaran, untuk mengetahui dan mengukur tingkat kreativitas guru dapat dilihat dari indikator-indikator berikut:<sup>12</sup>

1) Kreativitas dalam Manajemen Kelas

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

a) Keterampilan penciptaan dan pemeliharaan kondisi belajar

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

b) Keterampilan pengendalian kondisi belajar

---

<sup>12</sup> Rizqiyatul Mubarakah ‘ Pengaruh kedisiplinan dan kreativitas guru terhadap motivasi belajar siswa kelas VIII pada mata pelajaran IPS di MTsN 3 Sidoarjo’. *Skripsi* 2020, diakses 11 Oktober 2020, <http://etheses.uin-malang.ac.id>.

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

## 2) Kreativitas dalam Pemanfaatan Media Belajar

Pemanfaatan media belajar menjadi salah satu hal yang harus dilakukan oleh guru yang kreatif. Media pembelajaran dapat digunakan oleh guru dalam menjelaskan hal-hal yang bersifat abstrak dan mengkaitkan dengan keadaan nyata. Selain itu, pembuatan media pembelajaran yang menarik bertujuan agar dapat membangkitkan motivasi belajar sehingga siswa tidak merasa bosan. Kewajiban guru dalam mengintegrasikan materi dengan kondisi nyata di sekitar juga menuntut adanya media pembelajaran.

## Metode

Pada penelitian ini pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti sebagai instrumen kunci.<sup>13</sup> Statistika adalah alat bantu penelitian kuantitatif dalam kegiatan analisis data penelitian. Pada penelitian ini menggunakan metode statistika inferensia parametrik komparatif yang bertujuan untuk mengkomparasikan antar variabel dependen maupun independen yaitu variabel motivasi kerja, kedisiplinan dan kreativitas antara guru PNS dan non PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah guru PNS dan non PNS dari 28 SD Negeri di Kecamatan Dolopo yang berjumlah 190 orang. Penentuan populasi tersebut didasarkan pada status kepegawaian guru yaitu PNS dan Non PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo. Sampel pada penelitian ini berjumlah 153 orang, yang terdiri dari guru PNS 87 orang dan guru non PNS 66 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian menggunakan *cluster random sampling*. Secara spesifik pada penelitian ini variabel yang akan diukur yaitu motivasi kerja, kedisiplinan dan kreativitas guru. Skala pengukuran yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *Likert*, yaitu suatu skala yang menanyakan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden dengan sejumlah pernyataan tentang perilaku, objek, orang, atau peristiwa untuk mengukur sikap dan pendapat tentang fenomena sosial di antara individu atau kelompok.

Teknik pengujian instrumen pada penelitian ini yang pertama adalah uji keterbacaan instrumen, dimaksudkan untuk memastikan bahwa responden memahami pernyataan-pernyataan dalam angket, sehingga tidak terjadi kesalahan dalam memahami item dalam angket tersebut. Uji keterbacaan instrumen dilakukan dengan cara meminta 5 (lima) orang guru SD untuk membaca instrumen penelitian. Sejumlah item instrumen yang masih kurang dipahami akan dicatat untuk kemudian direvisi baik dari segi bahasa maupun tampilan. Yang kedua yaitu uji validitas isi yang ditentukan menggunakan kesepakatan ahli. Kesepakatan ahli bidang studi atau sering disebut dengan *domain* yang diukur menentukan tingkatan validitas isi. Hal ini dikarenakan instrumen pengukuran, misalnya berupa tes atau angket dibuktikan valid jika ahli (*expert*) meyakini bahwa instrumen tersebut mengukur penguasaan kemampuan

---

<sup>13</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung: Alfa Beta, 2006), 15.

yang didefinisikan dalam domain ataupun juga konstruk psikologi yang diukur. Untuk mengetahui kesepakatan ini, dapat digunakan indeks validitas di antaranya dengan indeks yang diusulkan oleh Aiken.<sup>14</sup> Setelah dilakukan uji validitas isi oleh para ahli, kemudian peneliti melakukan uji validitas empiris untuk menilai tingkat validitas setiap item pernyataan pada kuesioner penelitian. Semua item pernyataan instrumen dilakukan uji validitas, yang membandingkan skor setiap item dengan skor keseluruhan konstruk. Selanjutnya yang terakhir yaitu uji reliabilitas, uji reliabilitas instrumen penelitian ialah untuk mengukur konsistensi alat ukur yang digunakan peneliti.

## Hasil Penelitian

### 1. Statistika Deskriptif Motivasi Kerja

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

**Tabel 1. Statistika Motivasi Kerja Guru Berdasarkan Status Kepegawaian**

	Guru PNS	Guru Non PNS
<i>N Valid</i>	87	66
<i>Missing</i>	66	87
<i>Mean</i>	80,36	82,73
<i>Std. Error of Mean</i>	0,854	1,016
<i>Median</i>	80,00	83,00
<i>Mode</i>	78	80
<i>Std. Deviation</i>	7,969	8,257
<i>Variance</i>	63,511	68,171
<i>Range</i>	44	37
<i>Minimum</i>	55	62
<i>Maximum</i>	99	99
<i>Sum</i>	6991	5460

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

<sup>14</sup> Heri Retnawati, *Analisis Kuantitatif Instrumen Penelitian*, (Yogyakarta: Parama Publishing, 2016),

**Tabel 2. Kategori Motivasi Kerja Guru PNS SDN se-Kecamatan Dolopo**

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

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

**Tabel 3. Kategori Motivasi Kerja Guru Non PNS SDN se-Kecamatan Dolopo**

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

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

## 2. Statistika Deskriptif Kedisiplinan

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

**Tabel 4. Statistika Kedisiplinan Guru Berdasarkan Status Kepegawaian**

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

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

**Tabel 5. Kategori Kedisiplinan Guru PNS SDN se-Kecamatan Dolopo**

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

Dari hasil pengkategorian di atas, dapat disimpulkan bahwa 15% atau 13 orang guru PNS SD se-Kecamatan Dolopo memiliki kategori kedisiplinan yang baik, 75% atau 65 orang guru PNS SDN se-Kecamatan Dolopo memiliki kategori kedisiplinan yang cukup baik dan 9% atau 10 orang guru PNS SDN se-Kecamatan Dolopo memiliki kategori kedisiplinan yang kurang/tidak baik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan guru PNS di SDN se-Kecamatan Dolopo pada variabel kedisiplinan memiliki kategori cukup baik.

**Tabel 6. Kategori Kedisiplinan Guru Non PNS SDN se-Kecamatan Dolopo**

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

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

### 3. Statistika Deskriptif Kreativitas

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

**Tabel 7. Statistika Kreativitas Guru Berdasarkan Status Kepegawaian**

	Guru PNS	Guru Non PNS
<i>N Valid</i>	87	66
<i>Missing</i>	66	87
<i>Mean</i>	75,89	77,64

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

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

**Tabel 8. Kategori Kreativitas Guru PNS SDN se-Kecamatan Dolopo**

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

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

**Tabel 9. Kategori Kreativitas Guru Non PNS SDN se-Kecamatan Dolopo**

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

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

**Uji Asumsi Klasik****1. Uji Normalitas Multivariat**

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

**Tabel 10. Hasil Uji Normalitas Multivariat**

*Coefficients<sup>a</sup>*

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

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

**2. Uji Homogenitas Matriks Varian-Kovarian**

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

**Tabel 11. Hasil Uji Homogenitas Matriks Varian-Kovarian/Box's M**

*Box's Test of Equality of Covariance Matrices<sup>a</sup>*

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

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

a. Design: Intercept + status\_kepegawaian

Berdasarkan output pada tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi yaitu 0,803 yang artinya nilai tersebut lebih dari 0,05 maka  $H_0$  diterima, jadi dapat disimpulkan bahwa data motivasi, kedisiplinan dan kreativitas guru PNS dan Non PNS di SDN se-Kecamatan Dolopo mempunyai varian yang sama berdasarkan asumsi homogenitas Box's M.

**Uji Hipotesis**

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

**1. Uji Hipotesis I**

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

**Tabel 12. Hasil Uji Manova Perbedaan Motivasi Kerja Guru PNS dan Non PNS**  
*Tests of Between-Subjects Effects*

Source	Dependent Variable	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Status_Kepegawaian	Motivasi Kerja	210,968	1	210,968	3,220	,075
	Kedisiplinan	125,566	1	125,566	2,020	,157
	Kreativitas	115,105	1	115,105	1,181	,279

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

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

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

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

**2. Uji Hipotesis 2**

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

**Tabel 13. Hasil Uji Manova Perbedaan Kedisiplinan Guru PNS dan Non PNS**  
*Tests of Between-Subjects Effects*

Source	Dependent Variable	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Status_Kepegawaian	Motivasi Kerja	210,968	1	210,968	3,220	,075
	Kedisiplinan	125,566	1	125,566	2,020	,157
	Kreativitas	115,105	1	115,105	1,181	,279

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

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

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

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

**3. Uji Hipotesis 3**

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

**Tabel 14. Hasil Uji Manova Perbedaan Kreativitas Guru PNS dan Non PNS**  
*Tests of Between-Subjects Effects*

Source	Dependent Variable	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Status_Kepegawaian	Motivasi Kerja	210,968	1	210,968	3,220	,075
	Kedisiplinan	125,566	1	125,566	2,020	,157
	Kreativitas	115,105	1	115,105	1,181	,279

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

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

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

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

#### 4. Uji Hipotesis 4

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

**Tabel 15.**  
**Hasil Uji Manova Perbedaan Motivasi Kerja, Kedisiplinan dan Kreativitas Guru PNS dan Non PNS**  
*Multivariate Tests*

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

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

a. *Exact statistic*

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

## Pembahasan

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

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

Adapun hasil pengujian hipotesis dengan uji *Multivariate of Analysis* (MANOVA) seberapa besar Perbedaan Motivasi Kerja Guru PNS dan Non PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo diperoleh motivasi kerja (Y<sub>1</sub>) nilai sig 0,075 dimana nilai sig  $> \alpha$  0,05. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, yang artinya tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara motivasi kerja guru PNS dan Non PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja guru PNS dan Non PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo dalam kategori cukup baik, dengan rincian 65% atau 57 orang guru PNS SDN se-Kecamatan Dolopo memiliki kategori motivasi kerja yang cukup baik dan 62% atau 41 orang guru Non PNS SDN se-Kecamatan Dolopo memiliki kategori motivasi kerja yang cukup baik. Nilai minimum motivasi kerja guru PNS sebesar 55 dan nilai maksimum 99, sedangkan nilai minimum motivasi kerja guru Non PNS sebesar 62 dan nilai maksimum 99.

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

Tingkat motivasi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari faktor yang muncul dari dalam diri seseorang (internal) maupun yang muncul dari luar diri seseorang (eksternal). Seperti yang diungkapkan oleh Gouzali, motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dibedakan atas : Faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain; kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, kepuasan kerja. Sedangkan faktor ekstern yang mempengaruhi motivasi dapat mencakup antara lain; lingkungan kerja yang menyenangkan, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab, peraturan yang berlaku.<sup>15</sup>

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

Adapun hasil uji *Multivariate of Analysis* (MANOVA) seberapa besar Perbedaan Kedisiplinan Guru PNS dan Non PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo diperoleh kedisiplinan ( $Y_2$ ) nilai sig 0,157 dimana nilai sig  $> \alpha$  0,05. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, yang artinya tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kedisiplinan guru PNS dan Non PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan guru PNS dan Non PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo dalam kategori cukup baik, dengan rincian 75% atau 65 orang guru PNS SDN se-Kecamatan Dolopo memiliki kategori kedisiplinan yang cukup baik dan 68% atau 45 orang guru Non PNS SDN se-Kecamatan Dolopo memiliki kategori kedisiplinan yang cukup baik. Nilai minimum kedisiplinan guru PNS sebesar 59 dan nilai maksimum 96, sedangkan nilai minimum kedisiplinan guru Non PNS sebesar 59 dan nilai maksimum 99.

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

---

<sup>15</sup> Gouzali, Saydan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*, (Jakarta: Djambatan, 2005), 370.

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

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

Adapun hasil uji *Multivariate of Analysis* (MANOVA) seberapa besar Perbedaan Kreativitas Guru PNS dan Non PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo diperoleh kreativitas ( $Y_3$ ) nilai sig 0,279 dimana nilai sig  $> \alpha$  0,05. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, yang artinya tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara kreativitas guru PNS dan Non PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kreativitas guru PNS dan Non PNS di SD Negeri se-Kecamatan Dolopo dalam kategori cukup baik, dengan rincian 65% atau 57 orang guru PNS SDN se-Kecamatan Dolopo memiliki kategori kedisiplinan yang cukup baik dan 73% atau 48 orang guru Non PNS SDN se-Kecamatan Dolopo memiliki kategori kedisiplinan yang cukup baik. Nilai minimum kreativitas guru PNS sebesar 55 dan nilai maksimum 97, sedangkan nilai minimum kreativitas guru Non PNS sebesar 53 dan nilai maksimum 98.

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

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

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

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

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

### Kesimpulan

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

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

### Daftar Pustaka

- Farida, Umi & Hartono, Sri, *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Ponorogo: UMPO Press, 2015.
- Gouzali, Saydan. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.
- Hasibuan M., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Mubarokah, Rizqiyatul ‘Pengaruh kedisiplinan dan kreativitas guru terhadap motivasi belajar siswa kelas VIII pada mata pelajaran IPS di MTsN 3 Sidoarjo’. *Skripsi* 2020, diakses 11 Oktober 2020, <http://etheses.uin-malang.ac.id>.
- Muhammadi, Anharurrohman E & Nashirudin, Muh ‘Korelasi Kreativitas dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Peningkatan Mutu Pembelajaran’, *IJER*, p-ISSN 2541-2132 (2016), diakses 10 Oktober 2020, <http://edujurnal.iainjambi.ac.id/index.php/ijer>
- Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.

- Permatasari, Jundah, dkk “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan: Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang”, *Jurnal Administrasi Bisnis* 25 no. 1 (2015), diakses 11 Oktober 2020, [administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id](http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id).
- Subrayanti, Delta, “Pengaruh Supervisi Akademik Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri Kecamatan Sukaresmi Kabupaten Cianjur”, *Tesis*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia, 2013.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfa Beta, 2006.
- Uno, Hamzah B, *Teori Motivasi dan Pengukurannya: Analisis di Bidang Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Tri Andani, Ratna, “Perbedaan Motivasi dan Disiplin Kerja Pada Guru PNS dan Bukan PNS di SMP Negeri se-Surabaya Barat”, *Jurnal Mahasiswa UNESA* 4 no. 2 (2016), diakses 9 Oktober 2020, <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id>.