

# PENGARUH MOTIVASI KERJA GURU DAN TINGKAT PENERIMAAN PEMBELAJARAN DARING TERHADAP TINGKAT KREATIVITAS KERJA GURU MELALUI TINGKAT KEGEMBIRAAN KERJA PADA SMP NEGERI DAN SWASTA DI SIDOARJO

Anisa Arum Raharjo

Program Business Management, Program Studi Manajemen,

Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121–131, Surabaya 60236

E-mail: [anisaarumr20@gmail.com](mailto:anisaarumr20@gmail.com)

*Abstrak*—Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja guru dan tingkat penerimaan pembelajaran daring terhadap tingkat kreativitas kerja guru melalui tingkat kegembiraan kerja pada SMP Negeri dan Swasta di Sidoarjo. Teknik pengambilan sampel adalah *cluster sampling*, dan teknik analisis data adalah *Partial Least Square (PLS)*. Hasil penelitian ini yaitu motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kegembiraan kerja dan tingkat kreativitas kerja guru, tingkat penerimaan pembelajaran daring berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kegembiraan kerja dan tingkat kreativitas kerja guru, serta tingkat kegembiraan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kreativitas kerja guru. Bahkan tingkat kegembiraan kerja dapat menjadi variabel penghubung atas pengaruh motivasi kerja guru dan tingkat penerimaan pembelajaran daring terhadap tingkat kreativitas kerja guru pada SMP Negeri dan Swasta di Sidoarjo.

*Kata Kunci*—Motivasi kerja guru, tingkat penerimaan pembelajaran daring, tingkat kreativitas kerja guru, tingkat kegembiraan kerja

## PENDAHULUAN

Dalam UU RI No. 20 tahun 2003 menyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional salah satunya adalah untuk mengembangkan siswa agar menjadi manusia yang kreatif. Hal ini menunjukkan bahwa pemerintah mengharapkan adanya peningkatan kreativitas dalam rangka mengembangkan pendidikan untuk seluruh sekolah. Kreativitas dalam dunia pendidikan tidak hanya terfokus pada usaha meningkatkan kreativitas siswa, melainkan juga pada kebebasan dan kerelaan guru dalam mencoba, serta mengaplikasikan praktik pembelajaran kreatif (Dobbins, 2009). Namun sampai saat ini pengembangan kreativitas guru pada sekolah-sekolah di Indonesia masih belum seperti yang diharapkan. Guru di Indonesia kurang kreatif karena cenderung menerapkan model pembelajaran tradisional yaitu dengan model ceramah atau terpaku dengan menggunakan buku cetak, tanpa ada inisiatif untuk menciptakan bahan ajar sendiri (Khayati & Sarjana, 2015).

Seorang guru yang berorientasi pada pendekatan humanistik, dan menerapkan metode serta teknik yang kreatif pada kegiatan pembelajaran cenderung akan lebih efektif dalam meningkatkan kompetensi kreatifnya, dibandingkan guru yang masih menerapkan pendekatan model pembelajaran tradisional (Esquivel, 1995). Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk menerapkan metode atau teknik pembelajaran yang kreatif yaitu dengan memanfaatkan portal pembelajaran daring yang sedang berkembang, seperti yang disediakan secara gratis oleh Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud) Indonesia yaitu Rumah Belajar. Namun dari jumlah guru di Indonesia berdasarkan Data Pokok Pendidikan oleh Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan

Dasar dan Pendidikan Menengah (Dapodikdasmen) pada semester ganjil 2020/2021 yaitu 2.467.171, hanya tercatat sebanyak 266.045 atau 10,78% guru yang tercatat menjadi pengguna portal Rumah Belajar.

Dalam situasi genting karena adanya pandemi COVID-19 seperti sekarang ini presiden menghimbau para guru untuk mengadakan kegiatan pembelajaran jarak jauh secara daring dalam rangka memutus penyebaran (Ihsanuddin, March 16, 2020). Nadiem Makarim, Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia mengakui pembelajaran daring cukup menyulitkan karena belum terbiasa diterapkan di Indonesia, namun menurutnya juga situasi pandemi ini dapat mempercepat perkembangan digitalisasi pendidikan di Indonesia (Rossa & Efendi, May 6, 2020).

Menurut Esquivel (1995), kreativitas dipandang sebagai proses kritis dalam menghasilkan ide-ide baru, solusi dalam suatu permasalahan, atau aktualisasi diri individu. Perbaikan kreativitas dapat dilakukan dengan fokus pada kemampuan kognitif yang meliputi identifikasi masalah, pengumpulan informasi, penggabungan konsep, pembuatan dan evaluasi ide, perencanaan implementasi, serta pemantauan solusi (Daly, Mosykowski, & Seifert (2014). Dengan demikian dapat diperoleh definisi tingkat kreativitas kerja guru sebagai ukuran tinggi rendahnya (Chulsum & Novia, 2006) kemampuan kognitif yang dimiliki oleh guru yang melibatkan porses kritis untuk menghasilkan ide atau solusi baru atas penyelesaian masalah terkait pekerjaannya, terutama yang berhubungan dengan kegiatan pembelajaran, dengan menggunakan cara-cara baru dan unik.

Kreativitas dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Penelitian terdahulu banyak menunjukkan bahwa motivasi kerja guru dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kreativitas kerja guru (Alfuhaiqi, 2015; Amabile, 1990, 1996; Dobbins, 2009; Fleith, 2000; Gumusloughlu & Ilsef, 2009; Ryan & Deci, 2000; Starko, 1995; Sternberg & William, 1996). Namun belum ada penelitian yang membahas mengenai tingkat kreativitas kerja guru yang dipengaruhi oleh motivasi kerja guru dan tingkat penerimaan pembelajaran daring melalui tingkat kegembiraan kerja.

Motivasi kerja guru merupakan proses psikologis (Bennell & Akyeampong, 2007) yang menjadi pendorong guru yang dapat berasal dari internal maupun eksternal, dalam menentukan tujuan atas pekerjaannya, serta tetap konsisten dalam pencapaian tujuan dan penyelesaian pekerjaan (Dornyei & Ushioda, 2011; Wlodkowski, 1978). Menurut Hennessey (dalam Kaufman & Sternbrg, 2010) motivasi kerja, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik memiliki peran dalam menentukan apakah suatu produk atau solusi kreatif terkait suatu permasalahan dapat dihasilkan. Motivasi kerja muncul dari pilihan otentik, nilai-nilai pribadi, dan minat seseorang (Tadic, Bakker, & Oerlemans, 2013) yang kemudian akan dapat menghasilkan peningkatan kinerja, ketekunan, dan tingkat kreativitas kerja guru yang tinggi (Ryan & Deci, 2000) Oleh karena itu:

**H<sub>1</sub>: Motivasi kerja guru berpengaruh terhadap tingkat**

**keaktivitas kerja guru**

Tingkat penerimaan pembelajaran daring dapat didefinisikan sebagai ukuran tinggi rendahnya (Chulsum & Novia, 2006) penilaian kognitif guru (Brock, Sarason, Sanghvi, & Gurung, 1998) yang dapat mendorong kesediaan guru (Bond & Bunce, 2003) terhadap penggunaan jaringan teknologi internet dalam kegiatan pembelajaran yang dapat dilakukan kapanpun dan dimanapun (Al-Mushasha, 2013). Pada umumnya portal pembelajaran daring dirancang dengan fokus terhadap kebutuhan guru, sehingga seharusnya guru dapat menerapkan kegiatan pembelajaran yang menggunakan portal pembelajaran daring dengan memanfaatkan kemampuan kreatif dan fleksibilitasnya (Barrio-Gracia, Arquero, & Romero-Frias, 2017). Lebih lanjut, Barrio-Gracia, Arquero & Romero-Frias (2017) menyatakan bahwa portal pembelajaran daring diakui dapat secara efektif berguna dalam memfasilitasi, menghubungkan orang, mendorong kolaborasi dan partisipasi aktif, serta peluang untuk berpikir kreatif bagi guru. Oleh karena itu:

**H2: Tingkat penerimaan pembelajaran daring berpengaruh terhadap tingkat kreativitas kerja guru**

Tingkat kegembiraan kerja adalah ukuran tinggi rendahnya (Chulsum & Novia, 2006) emosi yang dirasakan oleh guru (Allen & McCarthy, 2015) dengan menunjukkan suasana hati positif, penuh semangat, serta cenderung lebih sering tersenyum dan tertawa ketika menghadapi segala sesuatu di tempat kerja (Ruch, Kohler, & Van Thriel, 1996; 1997) sehingga sangat menikmati pekerjaannya (Chairasit & Santidhirakul, 2011). Guru yang kreatif akan melakukan pekerjaannya karena adanya dorongan yang tinggi atas kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang disukainya sehingga guru tersebut akan merasa gembira ketika menyelesaikan pekerjaannya (Csikzentmihalyi, 1997). Oleh karena itu:

**H3: Tingkat kegembiraan kerja berpengaruh terhadap tingkat kegembiraan kerja**

Motivasi yang tinggi terhadap aktivitas pekerjaan yang dilakukan sehari-hari akan menciptakan rasa penuh kegembiraan saat melakukan pekerjaan tersebut (Tadic, Bakker, & Oermans, 2013). Guru dalam suasana hati yang gembira memiliki pandangan yang lebih luas dan pendekatan yang lebih fleksibel yang memungkinkan adanya tingkat kreativitas kerja yang lebih tinggi jika dibandingkan dengan guru yang dalam kondisi suasana hati negatif (Baas, De Dreu, & Nijstad, 2011). Oleh karena itu:

**H4: Tingkat kegembiraan kerja dapat menjadi variabel penghubung atas pengaruh motivasi kerja guru terhadap tingkat kreativitas kerja guru**

**H5: Motivasi kerja berpengaruh terhadap tingkat kegembiraan kerja**

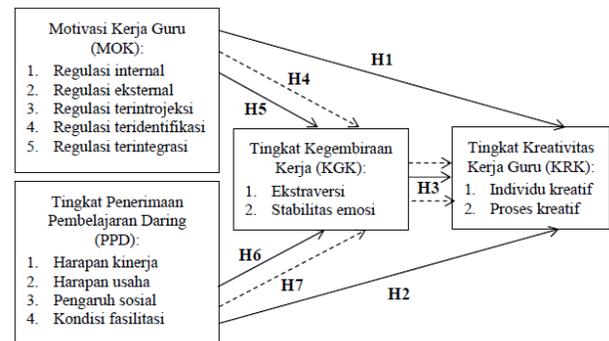
Menurut Guo & Ro (dalam Porczynska-Ciszweska, Kraczla, & Wziatek-Stasko, 2018) kegembiraan merupakan salah satu pendekatan terpenting dalam konseptualisasi dan evaluasi pendidikan yang dapat meningkatkan metode pembelajaran dengan menggunakan portal pembelajaran daring (dalam Lee, Yoon, & Lee, 2009). Kepuasan dalam penggunaan portal pembelajaran daring dipengaruhi oleh nilai-nilai yang dirasakan oleh guru dan biasanya akan ditunjukkan dengan kegembiraan dan kenyamanan dalam penggunaan (Chiu, Hsu, Sun, Lin, & Sun, 2005).

**H6: Tingkat penerimaan pembelajaran daring berpengaruh terhadap tingkat kegembiraan kerja**

Venkatesh & Brown (dalam Lee, Yoon, & Lee, 2009) menyatakan bahwa kesenangan, kenikmatan, dan kegembiraan merupakan faktor yang mendasari keputusan penggunaan portal pembelajaran daring yang akan berdampak pada tingginya tingkat penerimaan pembelajaran daring. Kegembiraan kerja merupakan

gambaran kondisi suasana hati yang positif, yang dapat mempermudah munculnya penyelesaian masalah kreatif (Baas, De Dreu, & Nijstad, 2008) dan akan menghasilkan lebih banyak kreativitas (Shalley, Zhou, & Oldham, 2004).

**H7: Kegembiraan kerja dapat menjadi variabel penghubung atas pengaruh tingkat penerimaan pembelajaran daring terhadap tingkat kreativitas kerja.**



**Gambar 1**  
**Kerangka Penelitian**

**METODE PENELITIAN**

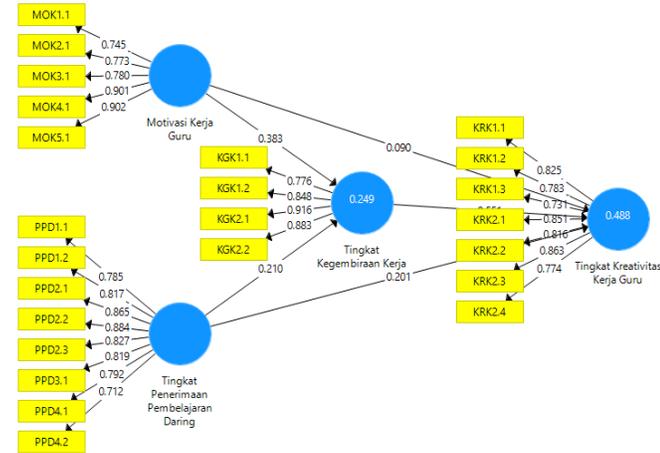
Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, dengan menggunakan angket sebagai instrumen pengumpulan data yaitu berupa pertanyaan atau pernyataan terkait berbagai karakteristik responden yang dapat diberikan secara langsung atau dikirim secara langsung atau melalui pos atau internet (Sugiyono, 2015). Sedangkan teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode *Partial Least Square (PLS)* yang dibantu oleh *software SmartPLS* dalam melakukan evaluasi model pengukuran (*outer model*), dan evaluasi model struktural (*inner model*).

Populasi dalam penelitian ini adalah guru SMP Negeri dan Swasta di Kecamatan Sidoarjo. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu dengan teknik *cluster sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk menentukan sampel dengan objek penelitian yang sangat luas (Sugiyono, 2015), sehingga dilakukan dengan dua tahap. Tahap pertama yaitu tahap pengambilan sampel daerah dengan perhitungan menggunakan statistik Yamane (dalam Ferdinand, 2014), dan tahap kedua menentukan sampel individu tiap daerah dengan perhitungan menggunakan rumus Slovin dalam Usman & Abdi (2018).

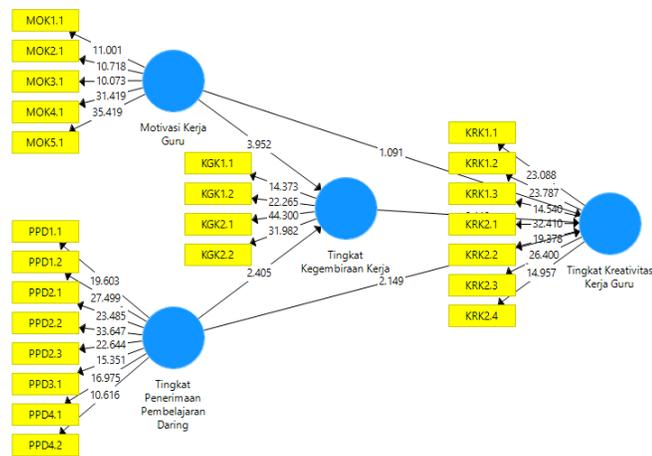
**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)**

Evaluasi hasil pengukuran *outer model* meliputi uji validitas konvergen (*convergent validity*), uji validitas diskriminan (*discriminant validity*), dan uji reliabilitas. Hasil pengukuran harus melalui tahap uji validitas untuk dapat analisis selanjutnya dalam penelitian ini. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan uji validitas konvergen (*convergent validity*) dan uji validitas diskriminan (*discriminant validity*).



Gambar 2  
Convergent Validity



Gambar 3  
Convergent Validity Bootstrapping

Tabel 1  
Convergent Validity

	Outer Loading				AVE
	MOK	PPD	KRK	KGK	
MOK1.1	0,745				0,677
MOK2.1	0,773				
MOK3.1	0,780				
MOK4.1	0,901				
MOK5.1	<b>0,902</b>				
PPD1.1		0,785			0,663
PPD1.2		0,817			
PPD2.1		0,865			
PPD2.2		<b>0,884</b>			
PPD2.3		0,827			
PPD3.1		0,819			
PPD4.1		0,792			
PPD4.2		0,712			
KRK1.1			0,825		0,652
KRK1.2			0,783		
KRK1.3			0,731		
KRK2.1			0,851		
KRK2.2			0,816		
KRK2.3			<b>0,863</b>		
KRK2.4			0,774		
KGK1.1				0,776	
KGK1.2				0,848	
KGK2.1				<b>0,916</b>	

Menurut Abdillah & Hartono (2015), suatu pengukuran dapat dinyatakan memenuhi kriteria uji validitas konvergen apabila memiliki nilai *outer loading* lebih dari 0,7 dan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* lebih dari 0,5. Berdasarkan tabel 1 dapat terlihat bahwa seluruh indikator dari masing-masing variabel laten memiliki nilai *outer loading* > 0,7 dan AVE > 0,5. Dengan demikian dinyatakan bahwa setiap indikator secara valid dapat mengukur masing-masing variabel latennya.

Tabel 2  
Discriminant Validity

	MOK	PPD	KRK	KGK
MOK1.1	0.434	<b>0.776</b>	0.541	0.428
MOK2.1	0.352	<b>0.848</b>	0.553	0.275
MOK3.1	0.386	<b>0.916</b>	0.652	0.247
MOK4.1	0.395	<b>0.883</b>	0.509	0.233
MOK5.1	0.348	0.527	<b>0.825</b>	0.483
PPD1.1	0.385	0.645	<b>0.783</b>	0.360
PPD1.2	0.317	0.390	<b>0.731</b>	0.214
PPD2.1	0.253	0.442	<b>0.851</b>	0.347
PPD2.2	0.312	0.504	<b>0.816</b>	0.341
PPD2.3	0.385	0.536	<b>0.863</b>	0.298
PPD3.1	0.322	0.616	<b>0.774</b>	0.316
PPD4.1	<b>0.745</b>	0.377	0.392	0.384
PPD4.2	<b>0.773</b>	0.267	0.266	0.293
KRK1.1	<b>0.780</b>	0.357	0.357	0.209
KRK1.2	<b>0.901</b>	0.435	0.323	0.264
KRK1.3	<b>0.902</b>	0.420	0.352	0.329
KRK2.1	0.389	0.395	0.342	<b>0.785</b>
KRK2.2	0.232	0.302	0.412	<b>0.817</b>
KRK2.3	0.280	0.306	0.319	<b>0.865</b>
KRK2.4	0.327	0.319	0.382	<b>0.884</b>
KGK1.1	0.295	0.224	0.449	<b>0.827</b>
KGK1.2	0.247	0.160	0.225	<b>0.819</b>
KGK2.1	0.353	0.289	0.266	<b>0.792</b>
KGK2.2	0.190	0.195	0.289	<b>0.712</b>

Suatu pengukuran dapat dinyatakan memenuhi kriteria validitas diskriminan nilai *cross loading* yaitu korelasi suatu indikator dengan variabel latennya lebih besar dibandingkan korelasi indikator lain dengan variabel lainnya (Abdillah & Hartono, 2015). Tabel 2 menunjukkan bahwa hasil pengukuran dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria uji validitas diskriminan.

Tabel 3  
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Motivasi Kerja Guru (MOK)	0,879	0,912
Tingkat Penerimaan Pembelajaran Daring (PPD)	0,927	0,940
Tingkat Kreativitas Kerja Guru (KRK)	0,911	0,929
Tingkat Kegembiraan Kerja (KGK)	0,878	0,917

Abdillah & Hartono (2015) menyatakan bahwa uji reliabilitas mengukur akurasi, konsistensi, dan ketepatan alat ukur dalam mengukur konstruk. Ketentuan uji reliabilitas dalam PLS yaitu nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* adalah lebih dari 0,7. Dalam tabel 3 menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki

nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* lebih besar daripada 0,7. Dengan demikian alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

**Evaluasi Model Struktural (Inner Model)**

Evaluasi model struktural meliputi uji variasi perubahan dengan melihat nilai *R-Square* ( $R^2$ ). Semakin tinggi nilai *R-Square*, maka model prediksi dari model penelitian yang diajukan semakin baik (Abdillah & Hartanto, 2015). Selain itu, uji *predictive relevance* dengan melihat nilai *Q-Square* lebih dari 0, serta uji hipotesis dengan melihat koefisien jalur yang berada pada rentang nilai 0 hingga 1 sehingga berpengaruh positif dan nilai *T-statistics* harus lebih besar dari nilai *T-table*. Dikarenakan penelitian ini menggunakan hipotesis dua ekor, maka nilai *T-statistics* harus lebih besar daripada 1,96 sehingga hipotesis dapat diterima (Abdillah & Hartono, 2015).

**Tabel 4**  
**R-Square ( $R^2$ )**

Variabel	$R^2$
Tingkat Kegembiraan Kerja (KGK)	0,249
Tingkat Kreativitas Kerja Guru (KRK)	0,488

Berdasarkan tabel 4, dapat diketahui bahwa variabel tingkat kegembiraan kerja memiliki nilai *R-Square* sebesar 0,249 atau 24,9% artinya variabel tingkat kegembiraan kerja dapat dijelaskan oleh motivasi kerja guru dan tingkat penerimaan pembelajaran daring sebesar 24,9%. Sedangkan variabel tingkat kreativitas kerja guru memperoleh nilai *R-Square* sebesar 0,488 atau 48,8% yang berarti variabel tingkat kreativitas kerja guru dapat dijelaskan oleh motivasi kerja guru dan tingkat penerimaan pembelajaran daring sebesar 48,8%.

**Tabel 5**  
**Q-Square**

Variabel	$Q^2$
Tingkat Kegembiraan Kerja (KGK)	0,165
Tingkat Kreativitas Kerja Guru (KRK)	0,296

Tabel 5 menunjukkan bahwa variabel tingkat kegembiraan kerja dan tingkat kreativitas kerja guru memiliki nilai *Q-Square* lebih dari 0. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja guru dan tingkat penerimaan pembelajaran daring memiliki tingkat prediksi yang baik terhadap tingkat kegembiraan kerja dan tingkat kreativitas kerja guru.

**Tabel 6**  
**Koefisien Jalur**

		Koefisien Jalur		T-statistics
		Direct	Indirect	
$H_1$	MOK → KRK	0,090		3,006
$H_2$	PPD → KRK	0,201		2,900
$H_3$	KGK → KRK	0,551		8,093
$H_4$	MOK → KGK → KRK		0,211	3,613
$H_5$	MOK → KGK	0,383		4,264
$H_6$	PPD → KGK	0,210		2,454
$H_7$	PPD → KGK → KRK		0,116	2,234

Berdasarkan tabel 5 di atas, dapat diperoleh analisis sebagai berikut:

$H_1$  Motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan

terhadap tingkat kreativitas kerja guru. Hal ini dikarenakan nilai *T-statistics* > 1,96 yaitu sebesar 3,006 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,090. Dengan demikian berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima

$H_2$  Tingkat penerimaan pembelajaran daring berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kreativitas kerja. Hal ini dikarenakan nilai *T-statistics* > 1,96 yaitu sebesar 2,900 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,201. Dengan demikian berarti bahwa hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

$H_3$  Tingkat kegembiraan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kreativitas kerja guru. Hal ini dikarenakan nilai *T-statistics* > 1,96 yaitu sebesar 8,093 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,551. Dengan demikian berarti hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

$H_4$  Tingkat kegembiraan kerja dapat menjadi variabel penghubung atas pengaruh motivasi kerja guru dan tingkat penerimaan pembelajaran daring terhadap tingkat kreativitas kerja guru. Hal ini dikarenakan nilai *T-statistics* > 1,96 yaitu sebesar 3,613 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,211. Dengan demikian berarti hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima.

$H_5$  Motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kegembiraan kerja. Hal ini dikarenakan nilai *T-statistics* > 1,96 yaitu sebesar 4,264 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,383. Dengan demikian berarti bahwa hipotesis kelima dalam penelitian ini diterima.

$H_6$  Tingkat penerimaan pembelajaran daring berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kegembiraan kerja. Hal ini dikarenakan nilai *T-statistics* > 1,96 yaitu sebesar 2,454 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,210. Dengan demikian berarti bahwa hipotesis keenam dalam penelitian ini diterima

$H_7$  Tingkat kegembiraan kerja dapat menjadi variabel penghubung atas pengaruh tingkat penerimaan pembelajaran daring terhadap tingkat kreativitas kerja guru. Hal ini dikarenakan nilai *T-statistics* > 1,96 yaitu sebesar 2,234 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,116. Dengan demikian berarti hipotesis ketujuh dalam penelitian ini diterima.

**Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Tingkat Kreativitas Kerja Guru**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan motivasi kerja guru berpengaruh terhadap tingkat kreativitas kerja guru diterima. Penemuan mendukung penelitian Ryan & Deci (2000) yang menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan tingkat kreativitas kerja yang tinggi.

**Pengaruh Tingkat Penerimaan Pembelajaran Daring terhadap Tingkat Kreativitas Kerja Guru**

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan tingkat penerimaan pembelajaran daring berpengaruh terhadap tingkat kreativitas kerja guru diterima. Penemuan ini mendukung penelitian oleh Barrio-Gracia, Arquero, & Romero-Frias (2017) yang mengungkapkan bahwa portal pembelajaran daring pada umumnya dirancang untuk kebutuhan guru sehingga seharusnya guru dapat memanfaatkan portal pembelajaran daring untuk mengembangkan kemampuan kreatif dan fleksibilitasnya.

**Pengaruh Tingkat Kegembiraan Kerja terhadap Tingkat Kreativitas Kerja Guru**

Hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan tingkat kegembiraan kerja berpengaruh terhadap tingkat

keaktivitas kerja guru diterima. Penemuan ini mendukung penelitian oleh Baas, De Dreu, & Nijstad (2008) yang mengungkapkan bahwa kegembiraan kerja terkait erat dengan kemampuan yang lebih besar dalam menggunakan pemikiran kreatif sehingga mempermudah munculnya penyelesaian masalah kreatif dan akan menghasilkan lebih banyak kreativitas.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Tingkat Kreativitas Kerja Guru melalui Tingkat Kegembiraan Kerja**

Hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan tingkat kegembiraan kerja dapat menjadi variabel penghubung atas pengaruh motivasi kerja guru dan tingkat kreativitas kerja guru diterima. Penemuan ini secara tidak langsung mendukung penelitian sebelumnya yang mengungkapkan bahwa kegembiraan kerja yang dirasakan terhadap pekerjaan akan meningkatkan motivasi kerja (Lavy & Bocker, 2018) yang kemudian akan menghasilkan peningkatan kinerja, ketekunan, dan kreativitas pada guru (Ryan & Deci, 2000).

### **Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Tingkat Kegembiraan Kerja**

Hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan pengaruh motivasi kerja guru terhadap tingkat kegembiraan kerja diterima. Penemuan ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Tadic, Bakker, & Oermans (2013) yang mengungkapkan bahwa tingkat motivasi kerja yang tinggi terhadap aktivitas pekerjaan yang dilakukan sehari-hari akan menciptakan rasa penuh kegembiraan saat melakukan pekerjaan tersebut.

### **Pengaruh Tingkat Penerimaan Pembelajaran Daring terhadap Tingkat Kegembiraan Kerja**

Hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan pengaruh tingkat penerimaan pembelajaran daring terhadap tingkat kegembiraan kerja diterima. Penemuan ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Venkatesh & Brown (dalam Lee, Yoon, & Lee, 2009) yang mengungkapkan bahwa kegembiraan kerja merupakan faktor yang mendasari keputusan penggunaan portal pembelajaran daring yang akan berdampak pada tingginya tingkat penerimaan pembelajaran daring.

### **Pengaruh Tingkat Penerimaan Pembelajaran Daring terhadap Tingkat Kreativitas Kerja Guru melalui Tingkat Kegembiraan Kerja**

Hasil uji hipotesis yang menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan tingkat kegembiraan kerja dapat menjadi variabel penghubung atas pengaruh tingkat penerimaan pembelajaran daring terhadap tingkat kreativitas kerja guru diterima. Penemuan ini secara tidak langsung mendukung penelitian sebelumnya yang mengungkapkan bahwa kepuasan dalam penggunaan portal pembelajaran daring akan ditunjukkan oleh penggunaannya melalui kegembiraan dan kenyamanan penggunaan sehingga akan berdampak pada tingginya tingkat penerimaan pembelajaran daring. Oleh karena itu kemudian portal pembelajaran daring dapat dimanfaatkan sebagai alat untuk menciptakan sesuatu atau solusi kreatif (Burnard, 2007).

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat diperoleh kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap

tingkat kreativitas kerja guru.

2. Tingkat penerimaan pembelajaran daring berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kreativitas kerja guru
3. Tingkat kegembiraan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kreativitas kerja guru
4. Tingkat kegembiraan kerja dapat menjadi variabel penghubung atas pengaruh motivasi kerja guru dan tingkat kreativitas kerja guru
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kegembiraan kerja
6. Tingkat penerimaan pembelajaran daring berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kegembiraan kerja
7. Tingkat kegembiraan kerja dapat menjadi variabel penghubung atas pengaruh tingkat penerimaan pembelajaran daring terhadap tingkat kreativitas kerja guru

### **Saran**

Berikut merupakan beberapa saran yang sekiranya dapat berguna bagi para pembaca, penelitian berikutnya, serta bagi SMP Negeri dan Swasta di Kecamatan Sidoarjo:

1. Bagi pembaca
  - Penelitian ini dapat menambah pengetahuan pembaca terkait pengaruh motivasi kerja guru dan tingkat penerimaan pembelajaran daring terhadap tingkat kreativitas kerja guru melalui tingkat kegembiraan kerja
  - Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dengan sebagaimana mestinya
2. Bagi penelitian berikutnya
  - Lebih terfokus dan membahas lebih lanjut mengenai fitur-fitur portal pembelajaran daring tertentu
  - Sampel guru sekolah negeri dan swasta yang diambil diharapkan lebih seimbang dan merata
3. Bagi SMP Negeri dan Swasta di Kecamatan Sidoarjo
  - Kepala sekolah SMP Negeri dan Swasta di Kecamatan Sidoarjo lebih memperhatikan dan lebih giat dalam memberikan dukungan terkait penggunaan portal pembelajaran daring
  - Para guru diharapkan lebih membuka diri dalam mengeksplorasi jenis portal pembelajaran daring yang beraneka ragam
  - Secara rutin mengadakan pertemuan atau *Focus Group Discussion* (FGD) yang membahas mengenai kondisi terkini yang terjadi pada lingkungan sekitar
  - Selalu berusaha menciptakan lingkungan kerja dengan tingkat kegembiraan kerja yang tinggi sehingga akan berdampak pada peningkatan motivasi kerja dan tingkat penerimaan pembelajaran daring, sehingga kemudian akan memunculkan tingkat kreativitas kerja yang tinggi dalam diri seorang guru.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam penelitian bisnis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

- Alfuhaiqi, S. S. (2015). School environment and creativity development: A review of literature. *Journal of Educational and Instructional Studies in The World*, 5(2), 33-37.
- Allen, M. S., & McCarthy, P. J. (2015). Be happy in your work: The role of positive psychology in working with change and performance. *Journal of Change Management*.
- Al-Mushasha, N. F. (2013). Determinant of e-learning acceptance in higher education environment based on extended technology acceptance model. *2013 Fourth International Conference on e-Learning "Best Practice in Management, Design and Development of e-Course: Standards of Excellence and Creativity"* (pp. 261-266). IEEE.
- Amabile, T. M., Conti, R., Coon, H., Lazenby, J., & Herron, M. (1996). Assessing the work environment for creativity. *The Academy of Management Journal*, 39(5), 1154-1184.
- Amabile, T. M., Goldfarb, P., & Brackfield, S. C. (1990). Social influences on creativity: Evaluation, coercion, and surveillance. *Creative Research Journal*, 3(1), 6-21.
- Baas, M., De Dreu, C. K., & Nijstad, B. A. (2008). A meta-analysis of 25 years of mood-creativity research: Hedonic tone, activation, or regulatory focus? *Psychological Bulletin*, 134(6), 779-806.
- Baas, M., De Dreu, C. K., & Nijstad, B. A. (2011). When prevention promotes creativity: The role of mood, regulatory focus, and regulatory closure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 100(5), 794-809.
- Bennell, P., & Akyeamong, K. (2007). *Teacher motivation in sub-Saharan Africa and south Asia*. London: DfID.
- Bond, F. W., & Bunce, D. (2003). The role of acceptance and job control in mental health, job satisfaction, and work performance. *Journal of Applied Psychology*(88), 1057-1067.
- Brock, D. M., Sarason, I. G., Sanghvi, H., & Gurung, R. A. (1998). The perceived acceptance scale: Development and validation. *Journal of Social and Personal Relationship*, 15(1), 5-21.
- Chaiprasit, K., & Santidhirakul, O. (2011). Happiness at work of employees in small and medium-sized enterprises, Thailand. *International Conference on Asia Pasific Business Innovation & Technology Management* (pp. 189-200). Dalian: Procedia - Social and Behavioral Sciences.
- Chulsum, U., & Novia, W. (2006). *Kamus besar bahasa Indonesia*. Surabaya: Kashiko.
- Csikszentmihalyi, M. (1997). Happiness and creativity. *Special Report of Happiness*, 31(5), 8-12.
- Daly, S. R., Mosyjowski, E. A., & Seifert, C. M. (2014). Teaching creativity in engineering courses. *Journal of Engineering Education*, 103(3), 417-449.
- Barrio-Garcia, S., Arquero, J. L., & Romero-Frias, E. (2015). Personal learning environments acceptance model: The role of need for cognition, e-learning satisfaction and students' perceptions. *Educational Technology & Society*, 18(3), 129-141.
- Dobbins, K. (2009). Teacher creativity within the current education system: A case study of the perceptions of primary teachers. *Education 3-13: International Journal of Primary, Elementary, and Early Years Education*, 37(2), 95-104.
- Dornyei, Z., & Ushioda, E. (2011). Motivation and language teaching. In C. N. Candlin, & D. R. Hall (Eds.), *Teaching and researching motivation* (2nd ed., pp. 158-192). Great Britain: Pearson Education.
- Esquivel, G. B. (1995). Teacher behaviors that foster creativity. *Educational Psychology Review*, 7(2).
- Ferdinand, A. (2014). *Metode penelitian manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fleith, D. d. (2000). Teacher and student perceptions of creativity in the classroom environment. *Roeper Review*, 22(3), 148-153.
- Gumusluoglu, L., & Ilsev, A. (2009). Transformational leadership, creativity, and organizational innovation. *Journal of Business Research*, 461-473.
- Hennessey, B. A. (2010). Creativity-motivation connection. In J. C. Kaufman, & R. J. Sternberg, *The Cambridge handbook of creativity* (pp. 342-365). New York: Cambridge University Press.
- Ihsanuddin. (2020, March 16). *Jokowi: Kerja dari rumah, belajar dari rumah, ibadah di rumah perlu digencarkan*. (B. Galih, Editor) Retrieved May 30, 2020 from Kompas.com: <https://nasional.kompas.com/read/2020/03/16/15454571/jokowi-kerja-dari-rumah-belajar-dari-rumah-ibadah-di-rumah-perlu-digencarkan>
- Khayati, N., & Sarjana, S. (2015). Efikasi diri dan kreativitas menciptakan inovasi guru. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 21(3), 243-261.
- Rossa, V., & Efendi, D. A. (2020, Mei 6). *Mendikbud Nadiem Makarim akui belajar online memang menyulitkan*. Retrieved May 30, 2020 from Suara.com: <https://www.suara.com/lifestyle/2020/05/06/170452/mendikbud-nadiem-makarim-akui-belajar-online-memang-menyulitkan>
- Ruch, W., Kohler, G., & Van Thriel, C. (1996). Assessing the "humorous temperament": Construction of the facet and standard trait forms of the State-Trait-Cheerfulness-Inventory-STCI. *International Journal of Humor Research*, 9(3-4), 303-339.
- Ruch, W., Kohler, G., & Van Thriel, C. (1997). To be in good or bad humour: Construction of the state form of the State-Trait-Cheerfulness-Inventory-STCI. *Personality and Individual Differences*, 22(4), 477-491.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Shalley, C., Zhou, J., & Oldham, G. (2004). The effects of personal and contextual characteristics on creativity: Where should we go from here? *Journal of Management*(30), 933-957.
- Starko, A. J. (1995). *An investment theory of creativity and its development*. White Plains, NY: Longman.
- Sternberg, R. J., & Williams, W. M. (1996). *How to develop student creativity*. Alexandria, VA: Association for Supervision and Curriculum Development.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian manajemen*. (Setiyawami, Ed.) Bandung: Alfabeta.
- Tadic, M., Bakker, A. B., & Oerlemans, W. G. (2013). Work happiness among teachers: A day reconstruction study on the role of self-concordance. *Journal of School Psychology*.
- Usman, R., & Abdi. (2008). *Metodologi penelitian sosial dan ekonomi: Teori dan aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Venkatesh, V., & Davis, F. D. (2000). A theoretical extension of the Technology Acceptance Model: Four longitudinal field studies. *Management Science*, 46(2), 186-204.
- Wlodkowski, R. J. (1978). *Motivation and teaching: A practical guide*. Washington: National Education Association.