

Model Peningkatan Kinerja Guru Melalui *Learning Orientation, Smart Working & Kreativitas*

SKRIPSI

diajukan sebagai salah satu syarat
untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen
Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:

Septian Ardiyanto

NIM: 30401411561

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2021**

SKRIPSI

**Model Peningkatan Kinerja Guru Melalui *Learning Orientation*,
*Smart Working & Kreativitas***

Disusun Oleh:

Septian Ardiyanto

NIM: 3.04.014.1.1561

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan dihadapan sidang panitia ujian usulan penelitian Skripsi

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 11 November 2021

Dosen Pembimbing

Nurhidayati, SE., M.Si, PhD

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**Model Peningkatan Kinerja Guru Melalui *Learning Orientation*,
Smart Working & Kreativitas**

Disusun Oleh:

Septian Ardiyanto

NIM: 3.04.014.1.1561

Telah dipertahankan di depan penguji

Pada tanggal 29 November 2021

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing

Nurhidayati, SE., M.Si, PhD
NIDN 0630057201

Penguji I

Dr. Arhan Adhiatama, MM
NIDN 0626027201

Penguji II

Dr. Luthfi Nurcholis, S.T.,S.E.,M.M
NIDN 0623036901

HALAMAN PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Septian Ardiyanto

NIM : 3.04.014.1.1561

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Model Peningkatan Kinerja Guru Melalui *Learning Orientation, Smart Working & Kreativitas***” merupakan hasil karya sendiri dan tidak terdapat sebagian atau keseluruhan tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara meniru atau mengambil kalimat yang menunjukkan gagasan atau pemikiran serta pendapat saya dari penulis lain, yang kemudian saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri dan tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya tiru, salin atau ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan dari penulis aslinya. Apabila dikemudian hari skripsi ini terbukti hasil jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Semarang, 11 November 2021

Dosen Pembimbing

Nurhidayati, SE., M.Si, PhD

Yang Menyatakan



Septian Ardiyanto

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabilalamin karena berkat nikmat, karunia dan kemudahan yang diberikan oleh Allah SWT, penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“MODEL PENINGKATAN KINERJA GURU MELALUI *LEARNING ORIENTATION, SMART WORKING & KREATIVITAS*”**. Pembuatan skripsi digunakan penulis untuk memenuhi salah satu persyaratan mendapat gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Dalam penulisan pra skripsi ini, banyak kendala-kendala yang dihadapi namun juga banyak bantuan-bantuan yang diperoleh penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk itu penulis ingin menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Ibu Olivia Fachrunnisa, SE, M.Si, Ph.D., selaku Dekan Fakultas Ekonomi UNISSULA.
2. Bapak Dr. Ardian Adhiatama, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen UNISSULA.
3. Ibu Nur Hidayati, SE, M.Si, Ph.D selaku dosen pembimbing yang telah membantu dan membimbing penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.
4. Kedua orangtua yang selalu berjuang, mendukung, dan mendoakanku dalam mencapai tingkat Sarjana. Khususnya untuk alm Bapak yang telah berjuang menyekolahkan penulis. Saya dedikasikan ini untuk kedua orang tua saya khususnya alm Bapak.
5. Semua pihak yang berjasa pada penulisan skripsi ini khususnya untuk adik-adik penulis yang sangat membantu dan menyemangati penulis untuk menyelesaikan sekolah ini.

Semoga atas bantuan jasa dan motivasi yang telah diberikan kepada penulis, menjadi pahala. Semoga Allah SWT membalas dengan kebaikan. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu segala kritik, nasihat dan saran akan diterima dengan sepenuh hati oleh penulis.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi siapapun baik pelajar maupun kalangan umum.

Semarang, 11 November 2021

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized, cursive letters that appear to read 'S. Ardiyanto'.

(Septiayan Ardiyanto)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
PENGESAHAN.....	i
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	7
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1. <i>Learning Orientation</i> / orientasi pembelajaran.....	9
2.2. <i>Smart Working</i>	10
2.3. Kreativitas.....	12
2.4. Kinerja Guru.....	14
2.5. Pengembangan Hipotesis dan Kerangka Pemikiran Teoritis.....	19
2.5.1. Pengembangan Hipotesis.....	19
2.5.1.1. Pengaruh <i>Learning Orientation</i> / terhadap kreativitas Guru.....	19
2.5.1.2. Pengaruh <i>Smart Working</i> terhadap kreativitas Guru.....	20
2.5.1.3. Pengaruh Kreativitas Guru terhadap Kinerja Guru.....	20
2.5.1.4. Pengaruh <i>Learning Orientation</i> terhadap Kinerja Guru.....	21
2.5.1.5. Pengaruh <i>Smart Working</i> terhadap kinerja Guru.....	22
2.5.2. Kerangka Pemikiran Teoritis.....	23
BAB III METODE PENELITIAN.....	24
3.1. Jenis Penelitian.....	24
3.2. Populasi dan Sampel.....	24
3.3. Jenis Data.....	25
3.3.1. Data Primer.....	25
3.3.2. Data Sekunder.....	25
3.4. Metode Pengumpulan Data.....	25
3.5. Definisi Operasional Variabel, Indikator & Pengukuran.....	26

3.6.	Teknik Analisis Data.....	27
3.6.1.	Uji Instrument	28
3.6.1.1.	Uji Validitas	28
3.6.1.2.	Uji Reliabilitas	28
3.6.2.	Analisis Deskriptif	28
3.6.3.	Uji Asumsi Klasik.....	29
3.6.3.1.	Uji Normalitas.....	29
3.6.3.2.	Uji Multikolinearitas	29
3.6.3.3.	Uji Heteroskedastisitas.....	30
3.6.4.	Analisis Regresi Linier Berganda	30
3.6.5.	Uji Kelayakan Model	31
3.6.6.	Pengujian Hipotesis.....	32
3.6.6.1.	Uji T (Pengujian Secara Parsial).....	32
3.6.6.2.	Uji F (Uji Model Regresi).....	32
3.6.6.3.	Koefisien Determinansi (R^2).....	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		34
BAB V PENUTUP.....		57
DAFTAR PUSTAKA		58

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Di era internet sekarang ini, kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM nya. Kualitas SDM yang dapat meningkatkan kinerja dipengaruhi oleh pengetahuan, ketrampilan & sikap kerja yang dimilikinya. Hal ini disebabkan karena perubahan lingkungan kerja yang menuntut SDM harus terus menerus secara berkelanjutan harus belajar mengikuti perkembangan & perubahan. Selain itu tuntutan konsumen (user) yang selalu berubah menjadi tantangan bagi organisasi untuk memperhatikan kualitas SDM.

Perkembangan bisnis yang terus mengglobal menyebabkan persaingan dunia industri dan bisnis semakin ketat sehingga organisasi dituntut memiliki perbedaan dan keunggulan dibanding dengan pesaing. Untuk mendapatkan perbedaan dan keunggulan dari pesaing, organisasi harus cerdas dalam menentukan strategi dalam pengelolaan organisasi. Pengelolaan organisasi yang baik antara lain dipengaruhi oleh bagaimana SDM diperoleh oleh organisasi. Kualitas SDM ini sangat mempengaruhi keberlangsungan organisasi.

Persaingan yang sangat ketat di dunia industri dan bisnis mengedepankan SDM sebagai asset utama organisasi. SDM yang unggul akan memberikan dampak positif bagi organisasi yang akan berdampak pada meningkatnya profit organisasi. Untuk mendapatkan SDM yang unggul maka organisasi harus memiliki kriteria-kriteria yang sesuai dengan yang dibutuhkan organisasi. SDM yang unggul harus

memiliki kreativitas karena kreativitas merupakan sebuah proses pemikiran intelektual yang membutuhkan sebuah kesepakatan hebat atas usaha-usaha *kognitif* (Adipoetra, 2004). Sehingga ketika SDM memiliki kreativitas tinggi maka akan dengan mudah dan tepat menentukan keputusan. Oleh karena itu akan mengakibatkan organisasi lebih mudah meraih keunggulan daripada pesaing. Kreativitas juga dapat mempermudah kegiatan di dalam organisasi selain itu organisasi lebih optimal dalam melakukan kegiatannya.

Kreativitas dapat meningkatkan kinerja organisasi sehingga profit yang dihasilkan pun juga maksimal. Penelitian tentang pengaruh kreativitas terhadap kinerja telah banyak dilakukan. Beberapa peneliti telah menguji pengaruh 2 variabel tersebut di setting pada pendidikan atau guru. Hasilnya ditemukan ada pengaruh positif antara kreativitas dan kinerja guru (Hadian, 2017; Munafisah, 2010; Sumiyati, 2007). Kreativitas berbeda dengan inovasi. Jika kreativitas adalah kemampuan menciptakan sesuatu yang baru yang sebelumnya belum pernah ada atau ditemukan sedangkan inovasi adalah menerapkan penemuan baru ini untuk menghasilkan sesuatu yang memiliki nilai tambah dalam kegiatan sehari-hari atau bagi masyarakat. Dalam penelitian ini akan meneliti kreativitas. Kreativitas dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain *smart working* dan *learning orientation*.

Untuk mengatasi kelemahan rutinitas, SDM dituntut untuk mengembangkan kreativitas. Kreativitas mampu meningkatkan kinerja SDM dalam berinteraksi dengan klien maupun dengan konsumen. Didalam penelitian dibidang pemasaran *smart working* banyak diteliti oleh (Amri, 2014; Hartono & Anshori,

2020; Sijabat, 2017; Sujana et al., 1994) yaitu salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja adalah dengan membuat cara-cara cerdas dalam bekerja (*smart working*). SDM dituntut untuk mencari cara-cara baru atau teknik-teknik baru dalam melakukan operasionalisasi sehingga seseorang bisa mencapai target atau prestasi kerja. *Smart working* merupakan salah satu variabel yang banyak diteliti dibidang pemasaran maupun SDM. Dibidang pemasaran banyak digunakan dalam salesman sementara dibidang SDM banyak digunakan untuk edukasi. *Smart working* berkaitan ini berkaitan dengan cara-cara penemuan teknik-teknik baru dalam bekerja. SDM diharapkan bisa bekerja untuk mencapai prestasi dengan cara-cara yang cerdas dan kreatif yang tidak hanya dengan cara-cara yang biasa. Teknik-teknik ini banyak dilakukan didalam bidang penjualan atau pemasaran. Penelitian *smart working* oleh (Widodo, 2014) menunjukkan bahwa *smart worker* berpengaruh terhadap kreativitas. Menurut Sujana et al., (1994) *learning and performance goal orientations* adalah dua orientasi pendukung yang menentukan perilaku penjualan, dimana memiliki hubungan dengan *smart working*.

Learning orientation juga disebut sebagai orientasi penguasaan (Ames & Archer, 1988), bagaimana SDM menemukan cara-cara bekerja yang lebih efektif khususnya dibidang interaksi dengan pelanggan. Penelitian yang dilakukan oleh Sujana et al. (1994) menunjukkan bahwa produktivitas SDM tergantung pada pertimbangan pada perkembangan *learning orientation*. Orientasi ini, seperti orientasi kinerja, memotivasi tenaga kerja untuk bekerja keras serta memotivasi mereka untuk bekerja dengan cerdas yaitu terlibat dalam perencanaan. Selain itu ditemukan bahwa SDM tergantung pada *smart working* bukan hanya *hard working*.

learning orientation memotivasi *smart working* dan lebih keras untuk SDM yang berdaya guna tinggi.

Penelitian ini akan menerapkan *learning orientation*, *smart working* dan kreativitas yang akan diaplikasikan terhadap organisasi di bidang pendidikan, karena *learning orientation* dan *smart working* juga cocok diaplikasikan dibidang pendidikan dimana guru dalam bekerja memiliki interaksi dengan siswa untuk mencapai capaian kinerja maka diharapkan adanya kreativitas SDM (dalam hal ini guru) agar konsumen (dalam hal ini siswa) dapat mencapai target atau prestasi tertentu. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti ini. Pendidikan adalah suatu hal yang sangat penting bagi suatu negara untuk pembangunan karena pendidikan berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Pendidikan diharapkan dapat membentuk dan melahirkan sumber daya manusia yang berkompeten dan memiliki akhlak yang baik. Pendidikan diharapkan dapat meningkatkan kemampuan untuk menghadapi tuntutan pada kenyataan masa kini dan masa yang akan datang terhadap perubahan dari dalam maupun perubahan karena pengaruh dari luar. Sehingga kualitas pendidikan harus terus ditingkatkan agar tercapai sumber daya manusia yang berkualitas.

Pendidikan sebagai proses pembimbingan dan pembelajaran bagi setiap individu agar dapat berkembang dan juga bertumbuh menjadi manusia yang bertanggung jawab, mandiri, kreatif, sehat, berilmu, dan berakhlak mulia yang dilihat dari aspek jasmani maupun ruhani. Manusia dengan akhlak yang mulia, yang memiliki moralitas tinggi sangat dituntut untuk dibangun. Namun, proses

pendidikan dikatakan cenderung berpusat kepada guru. Sayangnya kinerja guru belum optimal karena kreativitas yang kurang. Padahal tugas guru adalah membentuk karakter manusia yang kompetitif. Oleh karena itu, diperlukanlah kompetensi untuk menciptakan suasana yang menyenangkan. Untuk itu, perlunya *learning orientation*, *smart working* dan kreativitas diteliti apakah sudah maksimal atau belum dijalankan sama sekali.

Pengajar atau guru dapat membantunya dengan cara memberikan pengajaran yang menarik, bermakna, dan sangat relevan bagi siswa. Dengan cara memberikan ide-ide dan juga mengajak siswa agar sadar dan menggunakan strategi-strateginya sendiri dalam belajar. Guru dapat menghubungkan dan membantu siswa mencapai tingkat pemahaman yang lebih tinggi, namun siswa juga harus mengupayakan pemahaman tersebut. Oleh sebab itu metode dan strategi pembelajaran yang digunakan dalam pembelajaran tergantung pada pendekatannya.

Hal tersebut sesuai dengan Permendiknas Nomor 41 Tahun 2007 tentang Standar Proses untuk Satuan Pendidikan Dasar dan Menengah yang menyatakan bahwa dalam kegiatan inti pembelajaran merupakan proses untuk mencapai Kompetensi Dasar (KD) yang harus dilakukan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, perkembangan fisik psikologis peserta didik. Kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru dilakukan secara sistematis dan sistemik melalui proses elaborasi, eksplorasi dan konfirmasi oleh sebab itu guru harus

mempunyai pola kerja yang cerdas, yaitu perilaku yang diarahkan untuk mengembangkan pengetahuan dalam situasi-situasi pekerjaan. Hal itu berdasarkan pandangan bahwa kecerdasan harus dipertimbangkan sesuai dengan konteks situasi.

Dalam pelaksanaan belajar mengajar, seorang guru dituntut kreativitasnya untuk dapat selalu pandai menciptakan suasana belajar yang menyenangkan agar siswa tidak merasa bosan dan mengalami kesulitan dalam belajar. Sementara itu, guru dalam menambah pengayaan diri, juga dituntut kreatif mengembangkan pedagogik dalam proses pembelajaran. Wawasan seorang guru diharapkan juga tidak terpaku pada buku teks semata. Kinerja guru dengan berbagai macam pendidikan dan pelatihan, namun masih banyak di lapangan ditemukan masalah yang berhubungan dengan kinerja guru yang belum optimal. Hal ini terlihat dengan banyaknya keluhan siswa terhadap proses belajar mengajar di kelas. Hal ini terjadi karena pengembangan perilaku kreativitas belum merata terbukti hanya beberapa orang yang mempunyai peran aktif dalam pengelolaan siswa dalam usaha mengikuti berbagai macam kompetisi dan pengembangan karir guru itu sendiri.

Dari beberapa pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa *learning orientation*, *smart working* dan kreativitas merupakan variabel penting yang akan diteliti. Sehingga berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini akan meneliti **“Model Peningkatan Kinerja Guru Melalui *Learning Orientation*, *Smart Working* & Kreativitas”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang fenomena dan *research gap*, rumusan masalahnya adalah bagaimana model peningkatan kinerja guru melalui kreativitas berbasis *learning orientation* dan *smart working* sehingga pertanyaan dalam penelitian ini adalah senagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh *smart working* terhadap kreativitas?
- 2) Bagaimana pengaruh *learning orientation* terhadap kreativitas?
- 3) Bagaimana pengaruh peningkatan kinerja guru melalui kreativitas?
- 4) Bagaimana pengaruh peningkatan kinerja guru melalui *learning orientation*?
- 5) Bagaimana pengaruh peningkatan kinerja guru melalui *smart working*?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah diatas maka dapat disimpulkan tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Mendeskripsikan dan menganalisa bagaimana pengaruh *smart working* terhadap kreativitas.
- 2) Mendeskripsikan dan menganalisa bagaimana pengaruh *learning orientation* terhadap kreativitas.
- 3) Mendeskripsikan dan menganalisa bagaimana pengaruh peningkatan kinerja guru melalui kreativitas.

- 4) Mendeskripsikan dan menganalisa bagaimana pengaruh peningkatan kinerja guru melalui *learning orientation*.
- 5) Mendeskripsikan dan menganalisa bagaimana model peningkatan kinerja guru melalui *smart working*.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat atau berkontribusi bagi:

- 1) Teori, penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya terutama dibidang variabel penelitian ini dan dibidang guru.
- 2) Praktisi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan terhadap praktisi terutama pihak sekolah dan pemerintah.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. *Learning Orientation*/ orientasi pembelajaran

Goal setting yaitu teori penetapan tujuan, bagaimana seseorang menetapkan tujuan itu ada faktor-faktor yang mempengaruhi. Ada beberapa orang yang menetapkan dengan mudah, adapula yang menetapkan dengan sangat sulit sehingga akan timbul stress karena faktor *knowledge*, *skill* dan *ability* tidak bisa menyesuaikan. Sehingga dalam menentukan tujuan hendaknya dengan SMART (*specific*, *measurable*, *achievable*, *reliable*, dan *timelease*). Dalam mencapai SMART inilah seseorang harus *learning*.

Learning orientation atau biasa disebut sebagai orientasi pembelajaran berdasarkan pengertian yang dikemukakan oleh Calantone et al. (2004) mengatakan bahwa *Learning Orientation* adalah sejauh mana seseorang memperoleh dan berbagi informasi tentang sesuatu yang dapat meningkatkan kualitas individu daripada orang lain. Pendapat lain yang dikemuk

Menurut (Huber, 1991) dan Slater & Narver (1995) *Learning Orientation* didefinisikan sebagai pengembangan wawasan baru yang berpotensi mengubah perilaku. Maka dapat disimpulkan bahwa *learning orientation* adalah segala sesuatu yang dapat mengubah kualitas seseorang menjadi individu yang berkembang lebih baik.

Menurut (Tajeddini, 2009) terdapat tiga indikator *Learning Orientation* yang diadaptasi dari tiga pendapat ahli yang berbeda, yaitu:

- a) *Commitment to learning* (Komitmen untuk belajar) yang diadaptasi dari Galerland van der Heijden (1992) dan Sinkula et al. (1997).
- b) *Shared vision* (Saya memiliki komitmen untuk belajar mencapai visi organisasi.) yang diadaptasi dari Sinkula et al. (1997).
- c) *Open-mindedness* (Pemikiran terbuka) yang diadaptasi dari Hult dan Ferrell (1997).

Berbeda dengan pendapat (Tajeddini, 2009), menurut (Mahmoud & Yusif, 2012) terdapat empat indikator *Learning Orientation*, yaitu:

- a) *Commitment to learning* / CTL (Komitmen untuk belajar)
- b) *Shared vision* / SV (Visi yang dibagikan organisasi)
- c) *Open-mindedness* / OM (Pemikiran terbuka)
- d) *Intra-organisational knowledge sharing* / IKS (Berbagi pengetahuan intra-organisasi)

2.2. Smart Working

Menurut Klehe & Anderson (2007) pola kerja cerdas (*smart working*) dikonseptualisasikan sebagai suatu perilaku adaptif yaitu perilaku menyesuaikan diri. Perilaku yang berhubungan dengan pengembangan pengetahuan juga dipertimbangkan sebagai aspek pola kerja cerdas. Oleh sebab itu, kerja cerdas juga diarahkan sebagai perilaku untuk mengembangkan pengetahuan tentang penggunaan pengetahuan dalam situasi-situasi pekerjaan. Hal tersebut didasarkan

pada pandangan bahwa kecerdasan harus dipertimbangkan sesuai dengan situasinya, dimana kecerdasan situasi menuntut persiapan atau praktek mental, menuntut kepercayaan diri terhadap kemampuan sendiri untuk mengubah perilaku, dan mengharuskan penyesuaian-penyesuaian perilaku sesuai dengan situasi yang dihadapi. Oleh sebab itu bentuk wujud dari usaha untuk mengembangkan dan memanfaatkan pengetahuan berupa: pertama, perencanaan untuk menentukan kesesuaian berbagai perilaku dan aktivitas penjualan, kedua, mempertimbangkan kemampuan untuk melaksanakan berbagai jenis perilaku dan aktivitas kerja, dan terakhir pengubahan perilaku dari aktivitas penjualan agar selalu sesuai dengan situasi yang ada. Bukti-bukti mengenai flexibelitas dan perhatian terhadap pemilihan strategi akan membedakan kinerja karyawan (Widodo, 2011).

Menurut Sujan et al. (1994) indikasi tingginya pola kerja cerdas dapat ditunjukkan dengan:

1. Terdapat perencanaan yang disusun dengan baik,
2. Perencanaan terdapat kesesuaian dengan program harian.
3. Skala prioritas, artinya melakukan tugas berprioritas tinggi terlebih dahulu,
4. Terdapat ide dalam melaksanakan pekerjaan.

Selanjutnya menjelaskan bahwa sumber daya manusia yang mempunyai komitmen pada organisasi akan lebih mau berusaha mencari alternatif dan lebih mau mencari sarana yang paling cerdas untuk mencapai tujuan organisasi.

2.3. Kreativitas

Kreativitas adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang, digunakan untuk menemukan dan menciptakan suatu hal yang baru, seperti cara-cara yang baru, model atau metode baru yang berguna untuk dirinya maupun orang lain. Suatu hal yang baru tersebut tidak selalu sesuatu yang sebelumnya tidak pernah ada, tetapi merupakan sesuatu yang telah ada sebelumnya, tetapi individu menemukan kombinasi baru, hubungan baru, konstruk baru yang memiliki kualitas yang berbeda dengan keadaan sebelumnya (Sukmadinata, 2009). Kreativitas adalah suatu upaya untuk membangaun berbagai terobosan yang memungkinkan bagi pemberdayaan dan penguatan dalam pengembangan bakat yang telah tergal. Disinilah makna dan arti penting kreativitas untuk menunjang kesuksesan (Naim, 2018).

Pada dasarnya kemampuan manusia dalam berfikir bukanlah tunggal. Osborn dalam buku yang ditulis oleh Naim (2018) membagi kemampuan berfikir menjadi empat jenis, mulai dari yang sederhana sampai dengan taraf paling tinggi. Yang pertama adalah kemampuan serap (*absorbitive*), yaitu suatu kemampuan dalam mengamati dan menaruh perhatian terhadap apa yang diamatinya. Yang kedua adalah kemampuan simpan (*retentive*), yakni mengingat dan menghafal kembali apa yang telah dihafal. Yang ketiga adalah kemampuan nalar (*reasoning*), yaitu kemampuan menimbang dan menganalisis. Dan yang keempat adalah kemampuan cipta (*creative*), yaitu kemampuan menggambarkan di muka, kemampuan membayangkan, dan melahirkan gagasan-gagasan.

Pada dasarnya kreativitas yang dimiliki oleh seseorang tidak terbatas pada budaya ataupun golongan tertentu, karena setiap manusia sudah dibekali bakat dan potensi sejak lahir. Potensi dan bakat tersebut tentunya harus digali dan dikembangkan dengan sebaik-baiknya. Karena kreativitas merupakan suatu hal yang sangat penting dalam kegiatan sehari-hari. Hampir setiap manusia berhubungan dengan proses kreativitas, yang dikembangkan melalui seni atau penemuan-penemuan baru. Dari sudut pandang tradisional, kreativitas dipandang sebagai suatu yang misterius, bawaan sejak lahir, yang bisa hilang setiap saat (Mulyasa, 2008).

Kreativitas adalah kemampuan: a). untuk membuat kombinasi baru, berdasarkan data, informasi atau unsur yang ada, berdasarkan data atau informasi yang tersedia; b). menemukan banyak kemungkinan jawaban terhadap suatu masalah, dimana penekanannya adalah pada kualitas, ketepatan dan keragaman jawaban; dan c). yang mencerminkan kelancaran, keluwesan, dan orisinalitas dalam berfikir serta kemampuan untuk mengelaborasi suatu gagasan (Sukmadinata, 2009).

Jadi yang dimaksud sebagai kreativitas adalah ciri-ciri khas yang dimiliki oleh seseorang atau individu yang menandai adanya kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang sama sekali baru atau suatu kombinasi dari karya-karya yang telah ada sebelumnya kemudian menjadi suatu karya baru yang dilakukan melalui interaksi dengan lingkungannya untuk menghadapi permasalahan dan mencari alternative pemecahannya.

Menurut dalam Sedarmayanti (2004:2), mengemukakan bahwa ada tiga langkah proses kreatif yaitu:

1. Menghasilkan ide, tergantung dari informasi antar individu, kelompok, organisasi, dan lingkungan luar.
2. Pengembangan ide, individu yang selalu melakukan pengembangan diri biasanya memiliki suatu keahlian tertentu.
3. Implementasi, tahap implementasi dari proses kreatif terdiri dari langkah yang membawa pemecahan, dan menerapkannya dalam tugas dan wewenangnya sesuai dengan tujuan organisasi.

Indikator kreativitas guru adalah:

1. Sudah memiliki persiapan sebelum mengajar
2. Dapat menjelaskan pelajaran dengan jelas
3. Dapat menumbuhkan antusias belajar siswa
4. Dapat menggunakan metode sesuai dengan materi
5. Dapat menciptakan media yang dapat menumbuhkan motivasi belajar siswa
6. Dapat menciptakan ide-ide untuk memecahkan suatu masalah
7. Mampu beradaptasi dengan siswa

2.4. Kinerja Guru

Kinerja menurut kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) merupakan perilaku, cara dan kemampuan kerja. Kinerja sendiri merupakan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang diselesaikan oleh kelompok, individu atau organisasi. Menurut Mangkunegara (2003) kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan

kualitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja mempunyai 3 komponen yaitu kualitas, kuantitas dan efektivitas. Ketiganya tidak dapat dipisahkan satu sama lain.

Kinerja guru merupakan hasil yang telah dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas pengalaman, kesungguhan dan kecakapan juga penggunaan waktu. Kinerja guru adalah hasil kerja nyata secara kuantitas dan kualitas yang diperoleh oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya yang diberikan kepadanya meliputi program pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan evaluasi dan analisis evaluasi. Ukuran kinerja guru dapat dilihat dari rasa tanggung jawab, amanah, melaksanakan profesi yang diembannya, dan tanggung jawab moral dipundaknya. Semua itu akan dapat dilihat dari loyalitas dan kepatuhannya dalam menjalankan tugas profesinya di dalam ataupun luar kelas (Wahyudi, 2014).

Menurut Kusmanto (2012) kinerja guru mempunyai spesifikasi tertentu, kinerja guru dapat diukur dan dilihat berdasarkan spesifikasi atau kriteria kompetensi yang harus dimiliki oleh setiap guru. Berkaitan dengan kinerja guru, bentuk perilaku yang dimaksud adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran. Berkaitan dengan standart kinerja guru, Kusmianto (1997) menjelaskan bahwa standart kinerja guru berkaitan dengan kualitas guru dalam menjalankan tugasnya seperti:

1. Persiapan dan perencanaan pembelajaran,

2. Melibatkan siswa dalam berbagai pengalaman belajar,
4. bekerja dengan siswa secara individual,
5. Pendayagunaan media pembelajaran,
6. Kepemimpinan yang aktif dari guru.

Menurut Rivai (2018), kinerja adalah suatu fungsi dari sebuah kemampuan dan motivasi. Dalam menyelesaikan pekerjaan atau tugas seseorang hendaknya mempunyai tingkat kemampuan dan derajat kesediaan tertentu. Keterampilan dan kesediaan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas mengenai apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan mencapai tujuannya.

Dalam kaitannya dengan menciptakan suasana pendidikan yang menyenangkan, dinamis, bermakna, kreatif dan dialogis, Saondi dan Suherman (2010) mengungkapkan bahwa dalam pendekatan pembelajaran guru dituntut untuk memperhatikan hal-hal berikut ini:

1. Menyediakan lingkungan yang dapat mendukung proses pembelajaran mandiri yang memiliki tiga karakter yaitu penggunaan strategi, kesadaran berfikir, dan motivasi berkelanjutan.
2. Merencanakan pembelajaran sesuai dengan kewajaran perkembangan mental siswa.

3. Membentuk grup belajar yang saling tergantung.
4. Memperhatikan multi inteligensi siswa.
5. Mempertimbangkan keberagaman siswa di dalam kelas.
6. Menerapkan penilaian autentik yaitu mengevaluasi penerapan pengetahuan dan berfikir kompleks dari pada hanya menghafal informasi factual.
7. Menggunakan teknik-teknik autentik bertanya yang meningkatkan pembelajaran siswa, perkembangan pemecahan masalah dan keterampilan tingkat tinggi.

Menurut Davies (2000), seseorang memiliki empat fungsi umum yang merupakan ciri pekerjaan seorang guru adalah sebagai berikut:

- 1) Merancang, yaitu pekerjaan seorang guru menyusun tujuan belajar.
- 2) Mengorganisasikan, yaitu pekerjaan seorang guru untuk mengatur dan menghubungkan sumber-sumber belajar sehingga dapat mewujudkan tujuan pembelajaran dengan cara yang paling efisien, efektif dan ekonomis mungkin.
- 3) Memimpin, yaitu pekerjaan seorang guru untuk memotivasi, mendorong, dan menstimulasi murid-muridnya, sehingga mereka siap mewujudkan tujuan belajar.
- 4) Mengawasi, yaitu pekerjaan seorang guru untuk menentukan apakah fungsinya dalam mengorganisasikan dan memimpin di atas telah berhasil dalam mewujudkan tujuan yang telah dirumuskan. Jika tujuan belum

dapat diwujudkan, maka guru harus menilai dan mengatur kembali situasinya.

Menurut Undang-undang RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kinerja guru adalah kemampuan dan usaha guru untuk dapat melaksanakan tugas pembelajaran sebaik-baiknya dalam perencanaan program pengajaran, pelaksanaan pembelajaran dan evaluasi hasil pembelajaran. Kinerja guru diukur dengan menggunakan indikator:

- (1) menguasai bahan ajar;
- (2) mengembangkan silabus;
- (3) menyusun administrasi pembelajaran;
- (4) mampu mengelola kelas;
- (5) mampu menggunakan media dan sumber belajar;
- (6) mampu menggunakan media pembelajaran;
- (7) mampu melakukan pendekatan cara-cara evaluasi;
- (8) mampu menyusun dan mengolah evaluasi; dan
- (9) mampu melakukan penilaian hasil belajar.

Dari penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya kinerja guru adalah perilaku yang dihasilkan seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik dan pengajar ketika mengajar di depan kelas, sesuai dengan kriteria tertentu seperti pelaksanaan kegiatan pembelajaran. Sehingga untuk mendapatkan proses dan hasil belajar siswa yang berkualitas tentu memerlukan kinerja guru yang maksimal. Agar guru dapat memberikan kinerjanya yang tinggi,

paling tidak guru tersebut harus memiliki penguasaan terhadap materi yang akan diajarkan dan bagaimana mengajarkannya agar pembelajaran dapat berlangsung efektif dan juga efisien serta komitmen untuk menjalankan tugas tugas tersebut.

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja guru dalam proses mengajar dapat dinyatakan sebagai prestasi yang dicapai oleh seorang guru dalam melaksanakan tugasnya dalam periode tertentu yang diukur berdasarkan tiga indicator yaitu: kemampuan dalam mengelola pembelajaran, penguasaan bahan ajar, dan komitmen dalam menjalankan tugas.

2.5. Pengembangan Hipotesis dan Kerangka Pemikiran Teoritis

2.5.1. Pengembangan Hipotesis

2.5.1.1. Pengaruh Learning Orientation/ terhadap kreativitas Guru

Learning orientation merupakan pengembangan wawasan baru yang berpotensi mengubah perilaku seseorang menjadi individu yang berkembang lebih baik. *Learning orientation* mempengaruhi kreativitas guru. *Learning orientation* merupakan elemen budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kreativitas. Pembelajaran memiliki makna untuk terus menerus belajar dan berusaha untuk memperbaiki kinerja. *Learning orientation* meningkatkan tingkat pertukaran internal dan eksternal dalam suatu organisasi, namun proses pendirian *learning orientation* membutuhkan waktu. Semakin tinggi *learning orientation* maka akan semakin memunculkan ide-ide kreativitas yang tinggi.

H₁: *Learninhg orientation* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kreativitas guru.

2.5.1.2. Pengaruh Smart Working terhadap kreativitas Guru

Pola *smart working* dikonseptualisasikan sebagai suatu perilaku adaptif yaitu perilaku menyesuaikan diri. Perilaku yang berhubungan dengan pengembangan pengetahuan juga dipertimbangkan sebagai aspek pola kerja cerdas. Oleh sebab itu, kerja cerdas juga diarahkan sebagai perilaku untuk mengembangkan pengetahuan tentang penggunaan pengetahuan dalam situasi-situasi pekerjaan. Hal tersebut didasarkan pada pandangan bahwa kecerdasan harus dipertimbangkan sesuai dengan situasinya, dimana kecerdasan situasi menuntut persiapan atau praktek mental, menuntut kepercayaan diri terhadap kemampuan sendiri untuk mengubah perilaku, dan mengharuskan penyesuaian-penyesuaian perilaku sesuai dengan situasi yang dihadapi. Perilaku, sikap dan budaya *smart working* akan memunculkan ide-ide yang tidak biasa dan ide-ide yang baru yang kemudian memunculkan kreativitas. Sehingga hipotesis kedua yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

H₂: *Smart working* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kreativitas guru.

2.5.1.3. Pengaruh Kreativitas Guru terhadap Kinerja Guru

Kreativitas guru sangatlah berdampak bagi kegiatan belajar mengajar dalam kelas. Kreativitas merupakan kemampuan individu dalam rangka meningkatkan prestasi dalam bekerja. Sumber daya manusia yang memiliki kreativitas tinggi akan selalu berpikir dan bertindak untuk perbaikan kualitas organisasi dengan cara-cara baru dalam bekerja dan tidak akan berdiam diri untuk mencari perubahan kearah

yang lebih baik (Hadian, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Hadian (2017) mengenai penilaian kreatif-inovatif yang meliputi ide, mengembangkan ide, menerapkan gagasan sesuai dengan hasil pengolahan data termasuk kategori baik dan terbukti berpengaruh terhadap kinerja guru.

H₃: Kreativitas mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

2.5.1.4. Pengaruh Learning Orientation terhadap Kinerja Guru

Dengan melakukan orientasi pada pembelajaran seseorang akan cenderung untuk terus belajar dan untuk meningkatkan kemampuan melalui suatu proses pembelajaran dan menyerap pengetahuan dan keterampilan yang baru. Dengan adanya suatu keterampilan dan pengetahuan akan memudahkan seseorang untuk dapat beradaptasi dengan situasi. Demikian pula halnya dengan SDM (guru) di lingkungan sekolah, dengan adanya suatu pengetahuan baru dan kemampuan yang baru yang bisa diterapkan dalam pekerjaan akan dapat mendorong guru dan karyawan untuk bekerja lebih baik dan efektif dari sebelumnya.

Hasil penelitian Reni menunjukkan bahwa orientasi pembelajaran memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian juga mendukung terhadap penelitian-penelitian terdahulu Anderson & Boocock (2002) dan Matlay (2000) menunjukkan bahwa orientasi pembelajaran secara signifikan berhubungan dengan kinerja.

H₄: *Learning Orientation* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

2.5.1.5. Pengaruh Smart Working terhadap kinerja Guru

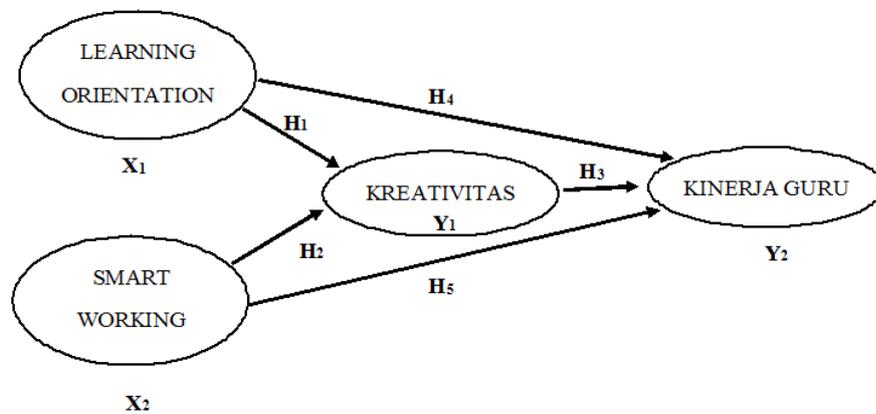
Smart working adalah berpikir cerdas yang terkadang diluar aturan yang baku yang akan memunculkan solusi-solusi baru misalnya penelitian (Widodo, 2011) mengatakan bahwa *smart working* sebagai suatu perilaku adaptif yaitu perilaku menyesuaikan diri. Sehingga hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja guru. Perilaku, sikap dan budaya *smart working* diinteraksikan dengan pengembangan profesionalisme kerja yang baik atau disebut kreatif, dimana hal tersebut akan menjadi modal intelektual dan modal emosional yang positif untuk bekerja dengan baik. Maka hipotesis yang keempat dalam penelitian ini adalah:

H₅: *Smart Working* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

2.5.2. Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan dari kajian hipotesis dan penelitian terdahulu yang serupa, maka dapat disimpulkan hipotesis yang akan dilakukan oleh peneliti. Berikut ini adalah model penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritis



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* dan penelitian deskriptif. *Explanatory research* merupakan penelitian yang sifatnya menjelaskan dan menguji teori atau hipotesis dalam menggambarkan adanya hubungan antar variabel penelitian (Ferdinand, 2011). Menurut Sugiyono (2010) penelitian deskriptif merupakan penelitian yang berguna untuk mendeskripsikan objek penelitian melalui sampel yang terpilih serta tidak memberikan kesimpulan umum. Sejalan dengan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menjelaskan dan mendeskripsikan hasil penelitian sesuai dengan realitas terhadap objek yang diteliti. Maka penelitian ini menjelaskan dan menggambarkan peningkatan kinerja guru melalui *Learning Orientasi*, *Smart Working* dan kreativitas.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan gabungan dari seluruh objek penelitian baik berupa manusia, peristiwa atau berbagai gejala yang terjadi dan dibutuhkan oleh peneliti untuk menunjang keberhasilan dalam sebuah penelitian (Ferdinand, 2011). Menurut Sugiyono (2010) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik dari suatu populasi. Berkaitan dengan penelitian ini, populasi yang terpilih adalah Guru SMKN 1 Purwodadi. Karena jumlah teknik sovling sebesar 100, maka penelitian menggunakan sensus yaitu populasi di pakai semuanya.

3.3. Jenis Data

3.3.1. Data Primer

Sumber data primer merupakan data yang diambil secara langsung dari sumbernya terkait dengan hubungannya dengan permasalahan yang sedang diteliti dan di kumpulkan secara khusus (Cooper dan Emory, 1998). Sumber data yang dimaksud berasal dari responden yaitu bisa dari orang yang dijadikan sebagai objek penelitian ataupun orang yang dapat digali informasinya berkaitan dengan data yang dibutuhkan oleh peneliti. Data primer dalam penelitian ini didapat dari data kuesioner.

3.3.2. Data Sekunder

Sumber data sekunder merupakan sumber data yang tidak bisa di dapat secara langsung oleh peneliti sehingga sumber data ini dapat diperoleh dengan membaca, mempelajari dan memahami melalui media yang bersumber dari literatur, buku-buku, jurnal-jurnal penelitian serta data-data dari perusahaan (Sugiyono, 2010). Adapun data sekunder dalam penelitian ini adalah jurnal penelitian.

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah melalui kuesioner. Menurut Walgito (2010) kuesioner merupakan sebuah daftar yang berisi pernyataan yang wajib dijawab oleh responden. Kuesioner terbagi menjadi dua desain yaitu pernyataan yang sudah menyediakan jawaban terhadap pernyataan yang di sediakan sehingga responden hanya tinggal memilih jawaban tersebut dengan skala likert.

Pengukuran yang digunakan dalam skala likert yaitu 1-5 dimana 1 artinya sangat setuju dan 5 artinya sangat tidak setuju. Sedangkan pernyataan terbuka ini adalah pernyataan yang masih memberikan keleluasaan bagi responden untuk memberi tanggapan dan jawabannya. Kuesioner ini digunakan untuk menggali hal-hal yang terkait dengan *Learning Orientasi*, *Smart Working*, dan kreatifitas dalam peningkatan Kinerja Guru.

3.5. Definisi Operasional Variabel, Indikator dan Pengukuran Variabel

Definisi operasional adalah definisi praktis operasional tentang variabel.

Adapun definisi operasional masing-masing variabel adalah:

Tabel 3.2
Definisi Operasional Variabel dan Indikator

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran Variabel
<i>Learning Orientation</i>	Usaha guru untuk meningkatkan kapasitas & kompetensi guru melalui proses-proses pembelajaran.	<ul style="list-style-type: none"> • Komitmen untuk belajar • Terbuka terhadap pemikiran baru. • Berbagi visi • Keinginan untuk berbagi ilmu dan pengetahuan (Sutanto, 2008) 	• Skala Likert
<i>Smart Working</i>	Perilaku cerdas guru dalam menggunakan dan mengembangkan pengetahuan untuk menyelesaikan problem-problem pekerjaannya	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat perencanaan yang disusun dengan baik, • Perencanaan terdapat kesesuaian dengan program harian. • Skala prioritas, artinya melakukan tugas berprioritas tinggi terlebih dahulu, 	• Skala Likert

		<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat ide dalam melaksanakan pekerjaan. <p>Kutipan Sujan, Weitz dan Nirmala dalam penelitian yang dilakukan Widodo (2011)</p>	
Kreativitas	Suatu kemampuan yang dimiliki oleh guru untuk menemukan, mengembangkan dan mengimplementasikan ide-ide baru dalam pekerjaannya.	<ul style="list-style-type: none"> • Menghasilkan ide • Pengembangan ide • Implementasi <p>Sedarmayanti (2004)</p>	• Skala Likert
Kinerja Guru	Capaian kerja yang dibebankan kepada guru meliputi ukuran kualitas, kuantitas, batas waktu dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.	<ul style="list-style-type: none"> • Target bahan ajar • Target silabus • Mampu menggunakan media ajar berbasis komputer • Mampu melakukan penilaian hasil belajar siswa dengan baik • Mampu memberikan umpan balik dari hasil evaluasi <p>(Undang-undang RI No. 14 Tahun 2005)</p>	• Skala Likert

3.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis data kuantitatif yang dinyatakan dalam angka-angka serta menggunakan metode statistik

yang di bantu dengan program *Statistical Package for Sociel Science (SPSS) 16.0 for Windows*. Adapun analisis data yang digunakan meliputi:

3.6.1. Uji Instrument

3.6.1.1. Uji Validitas

Ghozali (2011) menyatakan uji validitas diperuntukkan guna mengukur tingkat keakuratan atau valid tidaknya suatu kuesioner. Perhitungan uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai *correlated item-total correlations* (r hitung) dengan hasil perhitungan r table. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka instrumen tersebut dikatakan valid, atau sebaliknya.

3.6.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan seberapa jauh tingkat konsistensi atau kemantapan hasil pengukuran, apabila dilakukan secara berulang terhadap gejala yang sama dan alat ukur yang sama (Ghozali, 2011). Konsistensi jawaban ditunjukkan oleh tingginya koefisien alpha (Cronbach). Dalam penelitian ini, digunakan rumus Alpha Cronbach dengan reliabilitas minimal 0,6 adalah reliabel.

3.6.2. Analisis Deskriptif

Metode deskriptif adalah metode untuk menggambarkan dan menganalisis hasil penelitian serta tidak digunakan untuk membuat suatu kesimpulan yang lebih luas (Sugiyono, 2010). Deskriptif analisis digunakan untuk mendeskripsikan tentang distribusi frekuensi variabel dalam penelitian, nilai maksimum, nilai minimum, rata-rata (mean), dan standar deviasi. Metode deskriptif ini bertujuan

untuk mengetahui sifat serta hubungan yang lebih mendalam antara dua variabel dengan cara mengamati aspek-aspek tertentu secara lebih spesifik untuk memperoleh data yang sesuai dengan masalah yang ada dengan tujuan penelitian sehingga data tersebut dapat ditarik kesimpulan secara umum.

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

3.6.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel dependen, dan variabel independen apakah memiliki distribusi data yang normal atau tidak sehingga dapat digunakan dalam statistik (Ghozali, 2011). Apabila garis tersebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis histogram menuju pola distribusi normal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3.6.3.2. Uji Multikolinearitas

Ghozali (2011) berpendapat bahwa uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel bebas (*independen*). Multikolinearitas dapat dilihat dengan menganalisis nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Suatu model regresi menunjukkan adanya gejala multikolinearitas jika:

- 1) Tingkat korelasi $> 95\%$
- 2) Nilai *Tolerance* $< 0,10$
- 3) Nilai VIF > 10

3.6.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2011) uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat ada atau tidaknya kesamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Pendeteksian dapat dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID) dan mendeteksi ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED. Dimana sumbu model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas jika grafik scatterplot titik – titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu

3.6.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dipergunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Data yang digunakan biasanya berskala interval atau rasio. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *metode regresi stepwise*. Metode regresi stepwise adalah metode yang cara kerjanya dengan memasukkan variabel yang memiliki korelasi tertinggi dan signifikan terhadap variabel dependen, setelah variabel tertentu masuk ke dalam model, maka variabel lain yang ada di dalam model dievaluasi, jika ada variabel independen yang tidak signifikan

maka akan dikeluarkan secara otomatis dari model. Metode ini menghasilkan model terbaik dari model yang telah ada (Habibi, 2013).

Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana:

Y = Variabel tak bebas (kinerja guru)

a = Bilangan konstanta

b_1, b_2, \dots, b_4 = Koefisien arah garis

X_1 = *learning orientation*

X_2 = *smart working*

X_3 = kreativitas

e = *Error term*

3.6.5. Uji Kelayakan Model

Uji kelayakan model diperuntukkan guna mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam memprediksi nilai aktual. Melalui pengukuran nilai koefisien determinasi, nilai statistik f, dan nilai statistik t yang dilakukan untuk menguji kelayakan model. Penelitian menggunakan uji *Goodness of Fit*, yaitu dengan melihat nilai statistik f. Model dalam suatu penelitian dikatakan layak apabila nilai signifikansi kurang dari 0.05 dan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel

3.6.6. Pengujian Hipotesis

3.6.6.1. Uji T (Pengujian Secara Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing independen variabel secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap dependen variabel. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t tabel dan t hitung (observasi) dengan t tabel pada $\alpha = 0,05$. Dengan ketentuan; t hitung $>$ t tabel atau sig $<$ 0,05, maka H_0 ditolak, artinya: ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji. t hitung $<$ t tabel, maka H_0 diterima, artinya: tidak ada pengaruh diantara dua variabel yang diuji.

3.6.6.2. Uji F (Uji Model Regresi)

Pengujian ini menunjukkan pengaruh secara keseluruhan antara variabel bebas dengan variabel terikat dalam model. Uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung (observasi) dengan F tabel pada tingkat signifikansi = 0,05. Dengan ketentuan; F hitung $>$ F tabel, maka H_0 ditolak, artinya: variasi dari model regresi berhasil menerangkan variabel bebas (*independen variabel*) secara keseluruhan, dan sejauhmana pengaruhnya terhadap variabel terikat (*dependen variabel*). F hitung $<$ Ftabel, maka H_0 diterima, artinya: variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variabel bebas (*independen variabel*) secara keseluruhan, dan sejauhmana pengaruhnya terhadap variabel terikat (*dependen variabel*).

3.6.6.3. Koefisien Determinansi (R^2)

Koefisien determinansi (R^2) secara umum diperuntukkan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model mampu menerangkan variasi variabel dependen. Kecilnya nilai R^2 mengartikan bahwa kemampuan masing-masing variabel independen sangat terbatas untuk menjelaskan variasi variabel dependen. Sedangkan nilai R^2 yang hampir mendekati satu mengartikan bahwa masing-masing variabel independen hampir mampu memberikan semua informasi berkaitan dengan variasi variabel dependen yang di prediksi (Ghozali, 2011).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Uji Instrument

4.1.1.1. Uji Validitas

Ghozali (2011) menyatakan uji validitas diperuntukkan guna mengukur tingkat keakuratan atau valid tidaknya suatu kuesioner. Perhitungan uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai correlated item-total correlations (r hitung) dengan hasil perhitungan r table. Jika r hitung lebih besar dari r tabel maka instrumen tersebut dikatakan valid, atau sebaliknya. Berikut hasilnya:

Tabel 4.1
Uji Validitas X1
Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Learning Orientation
X1.1	Pearson Correlation	1	.503**	.442**	.981**	.916**
	Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X1.2	Pearson Correlation	.503**	1	.351**	.477**	.714**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X1.3	Pearson Correlation	.442**	.351**	1	.417**	.684**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X1.4	Pearson Correlation	.981**	.477**	.417**	1	.901**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100
Learning Orientation	Pearson Correlation	.916**	.714**	.684**	.901**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2019

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa angka r hitung untuk nilai X1.1 sebesar 0.916, nilai X1.2 sebesar 0.714, nilai X1.3 sebesar 0.684, nilai X1.4 sebesar 0,901, Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai XI.1 sampai X1.4 adalah valid karena nilai r hitung lebih besar dari 0,3.

Tabel 4.2
Uji Validitas X2
Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Smart Working
X2.1	Pearson Correlation	1	.446**	.495**	.982**	.896**
	Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X2.2	Pearson Correlation	.446**	1	.542**	.426**	.746**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X2.3	Pearson Correlation	.495**	.542**	1	.468**	.747**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X2.4	Pearson Correlation	.982**	.426**	.468**	1	.882**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100
Smart Working	Pearson Correlation	.896**	.746**	.747**	.882**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2019

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa angka r hitung untuk nilai X2.1 sebesar 0.896, nilai X2.2 sebesar 0.746, nilai X2.3 sebesar 0.747, nilai X1.4 sebesar 0.882. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai X2.1 sampai X2.4 adalah valid karena nilai hitung lebih besar dari 0,3.

Tabel 4.3
Uji Validitas Z
Correlations

		Z.1	Z.2	Z.3	Kreatifitas
Z.1	Pearson Correlation	1	.422**	.320**	.763**
	Sig. (1-tailed)		.000	.001	.000
	N	100	100	100	100
Z.2	Pearson Correlation	.422**	1	.420**	.789**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100
Z.3	Pearson Correlation	.320**	.420**	1	.755**
	Sig. (1-tailed)	.001	.000		.000
	N	100	100	100	100
Kreatifitas	Pearson Correlation	.763**	.789**	.755**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2019

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa angka r hitung untuk nilai Z.1 sebesar 0.763, nilai Z.2 sebesar 0.789, nilai Z.3 sebesar 0.755. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai Z.i sampai Z.3 adalah valid karena nilai r hitung lebih besar dari 0,3.

Tabel 4.4
Uji Validitas Y

		Correlations					
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Kinerja Guru
Y.1	Pearson Correlation	1	.466**	.364**	.857**	.301**	.807**
	Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Y.2	Pearson Correlation	.466**	1	.498**	.268**	.831**	.802**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.004	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Y.3	Pearson Correlation	.364**	.498**	1	.242**	.383**	.655**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000		.008	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Y.4	Pearson Correlation	.857**	.268**	.242**	1	.412**	.749**
	Sig. (1-tailed)	.000	.004	.008		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Y.5	Pearson Correlation	.301**	.831**	.383**	.412**	1	.761**
	Sig. (1-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.807**	.802**	.655**	.749**	.761**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2019

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa angka r hitung untuk nilai Y.1 sebesar 0.807, nilai Y.2 sebesar 0.802, nilai Y.3 sebesar 0.655, nilai Y 4 sebesar 0 749, dan nilai Y.5 sebesar 0.761. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai Y.1 sampai Y.5 adalah valid karena nilai r hitung lebih besar dari 0,3.

4.1.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan seberapa jauh tingkat konsistensi atau kemantapan hasil pengukuran, apabila dilakukan secara berulang terhadap gejala yang sama dan alat ukur yang sama (Ghozali, 2011). Konsistensi jawaban ditunjukkan oleh tingginya koefisien alpha (Cronbach). Dalam penelitian ini, digunakan rumus Alpha Cronbach dengan reliabilitas minimal 0,6 adalah reliabel.

Tabel 4.5
Uji Reliabilitas
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	4
.834	4
.653	3
.811	5

Sumber: Data Primer dioiah peneliti, 2019

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa angka Cronbach Alpha adalah masing-masing sebesar 0.821; 0.834; 0.653 dan 0.811. Angka tersebut lebih besar dari nilai minimal Cronbach alpha 0,6. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel dapat dikatakan reliabel atau handal.

4.1.2. Uji Deskriptif

Di dalam kuesioner penelitian, terdapat beberapa pertanyaan untuk masing-masing variabel dalam bentuk skala likert. Terdapat 16 pertanyaan yang terbagi menjadi 4 pertanyaan mewakili learning orientation, 4 pertanyaan mewakili smart

working, 3 pertanyaan mewakili kreativitas, dan 5 pertanyaan mewakili kinerja guru.

Hasil uji statistik deskriptif variabel learning orientation, smart working, kreativitas dan kinerja guru disajikan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian
Descrintive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	100	2.00	4.00	3.5800	.51601
X1.2	100	3.00	4.00	3.6700	.47258
X1.3	100	2.00	4.00	3.6700	.49349
X1.4	100	2.00	4.00	3.5900	.51434
X2.1	100	2.00	4.00	3.6000	.53182
X2.2	100	2.00	4.00	3.6300	.56237
X2.3	100	3.00	4.00	3.7000	.46057
X2.4	100	2.00	4.00	3.6100	.52982
Z.1	100	3.00	4.00	3.5700	.49757
Z.2	100	3.00	4.00	3.6900	.46482
Z.3	100	2.00	4.00	3.6900	.48607
Y.1	100	2.00	4.00	3.5700	.51747
Y.2	100	3.00	4.00	3.6400	.48242
Y.3	100	3.00	4.00	3.6500	.47937
Y.4	100	2.00	4.00	3.6500	.50000
Y.5	100	3.00	4.00	3.7200	.45126
Valid N (listwise)	100				

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2019

Variabel diatas menunjukkan bahwa pada variabel learning orientation (X1), pertanyaan pertama mempunyai nilai rata-rata 3.58 dan nilai standar deviasi 0.51, pertanyaan kedua mempunyai nilai rata-rata 3.67 dan nilai standar deviasi 0.47, pertanyaan ketiga mempunyai nilai rata-rata 3.67 dan nilai standar deviasi sebesar 0.49, pertanyaan keempat mempunyai nilai rata-rata 3.59 dan nilai standar

deviasi 0.51. Rata-rata jawaban responden penelitian berkisar antara 3.58 sampai dengan 3.67. Hal tersebut mengindikasikan bahwa rata-rata responden penelitian memilih jawaban setuju. Nilai standar deviasi jauh lebih kecil dari nilai rata-rata, yang berarti data hasil penelitian cukup baik, data bersifat homogen, penyebaran data yang normal, sehingga tidak menyebabkan bias. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diambil telah mewakili seluruh populasi yang ada.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa variabel smart working (X2) pada pertanyaan pertama mempunyai nilai rata-rata 3.60 dan nilai standar deviasi 0.53, pertanyaan kedua mempunyai nilai rata-rata 3.63 dan nilai standar deviasi 0.56, pertanyaan ketiga mempunyai nilai rata-rata 3.70 dan nilai standar deviasi sebesar 0.46, pertanyaan keempat mempunyai nilai rata-rata 3.61 dan nilai standar deviasi 0.52. Rata-rata jawaban responden penelitian berkisar antara 3.60 sampai dengan 3.70. Hal tersebut mengindikasikan bahwa rata-rata responden penelitian memilih jawaban setuju. Nilai standar deviasi jauh lebih kecil dari nilai rata-rata, yang berarti data hasil penelitian cukup baik.

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel kreativitas (Z) pada pertanyaan pertama mempunyai nilai rata-rata 3.57 dan nilai standar deviasi 0.49, pertanyaan kedua mempunyai nilai rata-rata 3.69 dan nilai standar deviasi 0.46, pertanyaan ketiga mempunyai nilai rata-rata 3.69 dan nilai standar deviasi sebesar 0.48. Rata-rata jawaban responden penelitian berkisar antara 3.57 sampai dengan 3.69. Hal tersebut mengindikasikan bahwa rata-rata responden penelitian memilih jawaban

setuju. Nilai standar deviasi jauh lebih kecil dari nilai rata-rata, yang berarti data hasil penelitian cukup baik.

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel kinerja guru (Y) pada pertanyaan pertama mempunyai nilai rata-rata 3.57 dan nilai standar deviasi 0.51, pertanyaan kedua mempunyai nilai rata-rata 3.64 dan nilai standar deviasi 0.48, pertanyaan ketiga mempunyai nilai rata-rata 3.65 dan nilai standar deviasi sebesar 0.47, pertanyaan keempat mempunyai nilai rata-rata 3.65 dan nilai standar deviasi 0.50, pertanyaan kelima mempunyai nilai rata-rata 3.72 dan nilai standar deviasi 0.45. Rata-rata jawaban responden penelitian berkisar antara 3.57 sampai dengan 3.72. Hal tersebut mengindikasikan bahwa rata-rata responden penelitian memilih jawaban setuju. Nilai standar deviasi jauh lebih kecil dari nilai rata-rata, yang berarti data hasil penelitian cukup baik.

4.1.3. Uji Asumsi Klasik

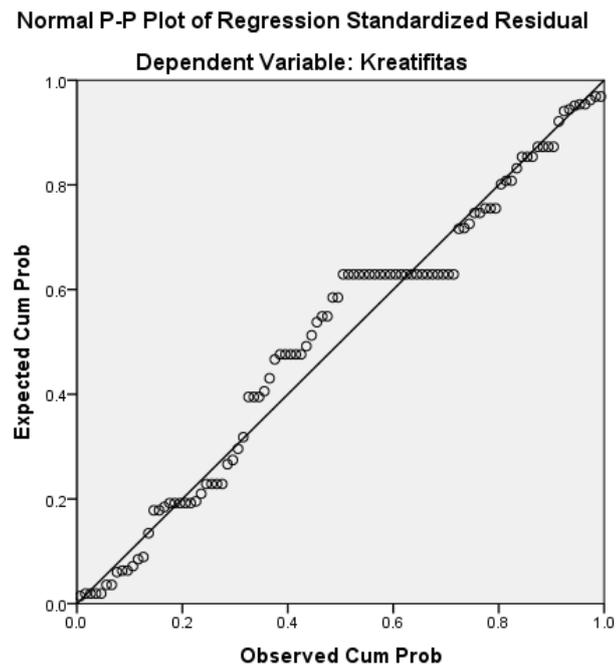
Agar model regresi BLUE (Best Linear Unbiased Estimator) atau tidak bias. Penelitian ini akan dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari 3 uji yaitu uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinieritas.

4.1.3.1. Uji Normalitas

Fungsi Uji Normalitas adalah untuk menguji model regresi, variabel pengganggu (residual) atau variabel dependen dan independennya apakah memiliki distribusi normal (Gozhali, 2009). Uji normalitas tujuannya adalah untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng (bell shaped). Data yang baik adalah data

yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yaitu distribusi data tersebut tidak menceng kekiri atau kekanan. Berikut hasilnya:

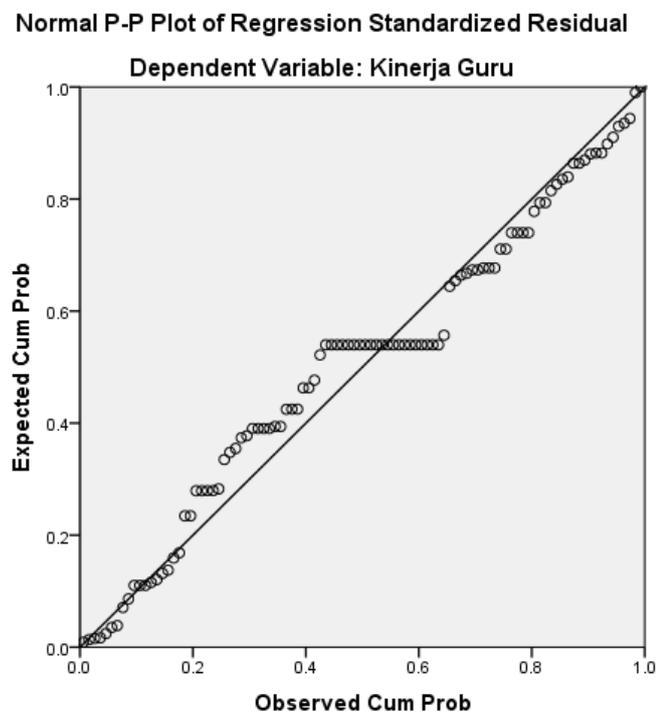
Gambar 4.1
Uji Normalitas Tahap 1



Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2019

Berdasarkan gambar 4.1 di atas ini menjelaskan bahwa P-Plot menunjukkan titik-titik menyebar digaris diagonalnya dan penyebarannya mendekati garis diagonalnya, sehingga model regresi dapat dikatakan normal.

Gambar 4.2
Uji Normalitas Tahap 2



Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2019

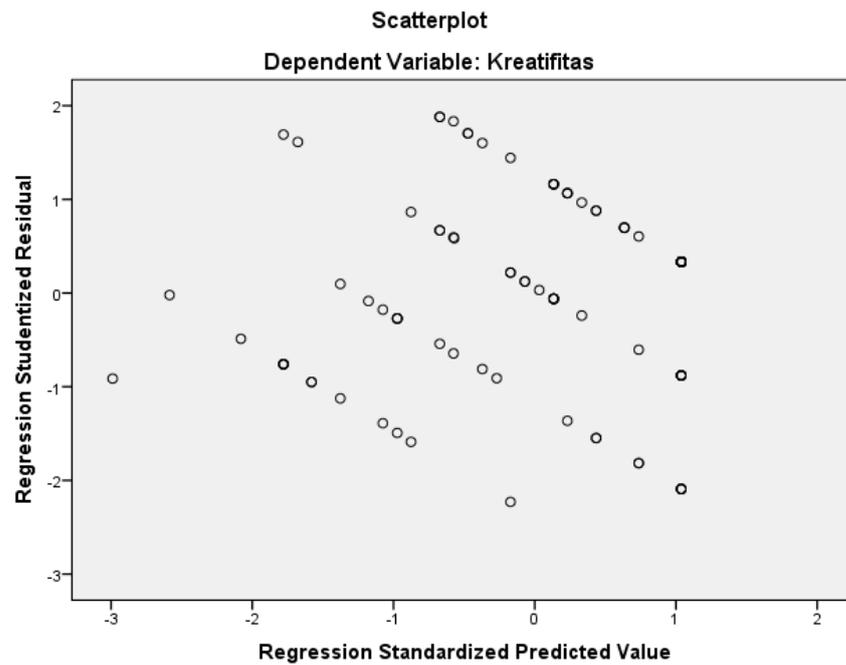
Berdasarkan gambar 4.2 diatas ini menjelaskan bahwa P-Plot menunjukkan titik-titik menyebar digaris diagonalnya dan penyebarannya mendekati garis diagonalnya, sehingga model regresi dapat dikatakan normal.

4.1.3.2. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik plot antara nilai prediksi variabel independen (ZPRED) dengan residual (SPRESID). Deteksi untuk menentukan ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara ZPRED dan

SPRESID dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di studentized.

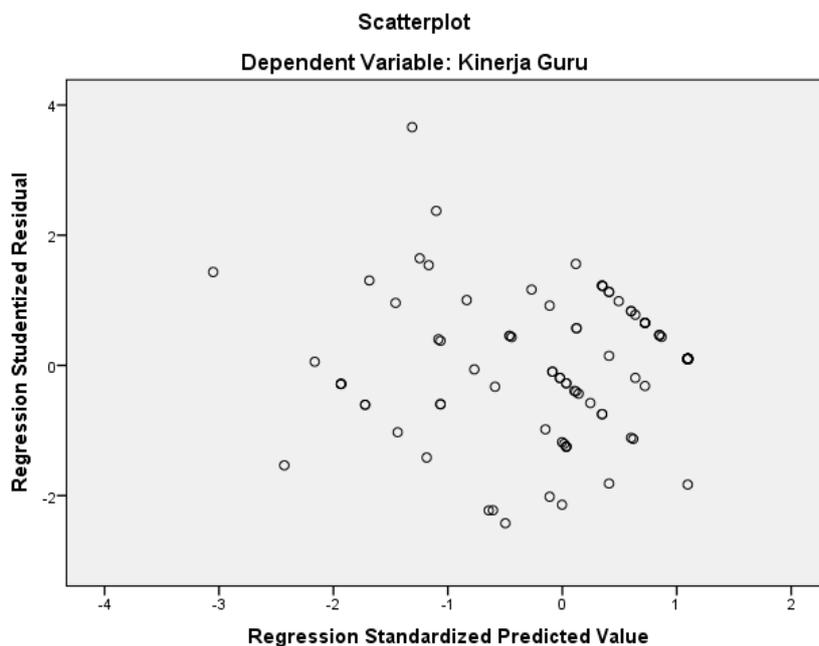
Gambar 4.3
Uji Heteroskedastisitas Tahap 1



Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2019

Terlihat dari gambar di atas tampak titik-titik menyebar dengan pola acak dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. tidak ditemukan pola berbentuk teratur. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastistas pada model! regresi ini.

Gambar 4.4
Uji Heteroskedastisitas Tahap 2



Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2019

Terlihat dari gambar diatas tampak titik-titik menyebar dengan pola acak dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. tidak ditemukan pola berbentuk teratur. Schingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastistas pada mode! regresi ini.

4.1.3.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas berfungsi untuk niengukur tingkat asosiasi atau keeratan hubungan antar variabel behas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Uji muitikolonieritas dapat dilakukan dengan nilai tolerance dan nilai variance inflation factor (VIF). Nilai tolerance adalah besarnya tingkat kesalahan yang dibenarkan secara statistik (a). Sedangkan nilai variance inflation factor (VIF)

adalah faktor inflasi penyimpangan baku kuadrat. Pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai VIF, terjadi multikolonieritas jika tolerance value $< 0,10$ dan $VIF > 10$ dan tidak terjadi multikolonieritas jika tolerance value $> 0,10$ dan $VIF < 10$ (Ghozali, 2011). Berikut adalah hasil pengujiannya:

Tabel 4.7
Uji Multikolonieritas Tahap 1

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
	(Constant)		
1	Learning Orientation	.811	1.233
	Smart Working	.811	1.233

a. Dependent Variable: Kreatifitas

Sumber: Data Primer diolah peneliti. 2019

Dari tabel tersebut, dapat dilihat bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10. Begitu pula nilai variance inflation factor (VIF), tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Dimana nilai VIF dari variabel learning orientasi adalah 1,233 dan nilai VII dari variabel smart working adalah 1,233. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbebas dari asumsi klasik inultikolinieritas karena hasilnya kurang dari 10.

Tabel 4.8
Uji Multikolonieritas Tahap 2
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Learning Orientation	.701	1.426
Smart Working	.617	1.622
Kreatifitas	.549	1.820

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2019

Dari tabel tersebut, dapat dilihat bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10. Begitu pula nilai variance inflation factor (ViF), tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Dimana nilai VIF dari variabel learning orientasi adalah 1,426, nilai VIF dari variabel smart working adalah 1,622 dan nilai VIF dari variabel kreatifitas adalah 1,820. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independen terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas karena hasilnya kurang dari 10.

4.1.4. Analisis Regresi Linier Berganda

Di dalam penelitian ini, pengujian hipotesis menggunakan regresi berganda. Pengujian dilakukan untuk mengetahui hubungan fungsional antara 2 atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat. Hasil dari uji linier berganda di dalam penelitian ini dapat diketahui melalui tabel dibawah ini:

Tabel 4.9
Model Persamaan Regresi Tahap 1

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	3.302	.871		3.789	.000
1	Learning Orientation	.225	.058	.326	3.898	.000
	Smart Working	.301	.054	.462	5.531	.000

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2019

Berdasarkan dari tabel di atas, hasil dari coefficients dapat dikembangkan dengan menggunakan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\text{Kreatifitas (Y): } a + \beta_1 \text{ Learning orientasi} + \beta_2 \text{ Smart working} + \varepsilon$$

Apabila nilai pada tabel 4.11 diatas dimasukkan maka akan diperoleh hasil sebagai berikut:

$$\text{Kreatifitas (Y): } 3.302 + 0.225 X_1 + 0.301 X_2$$

1. Konstanta sebesar 3.302 artinya jika learning orientasi dan smart working tidak ada maka kreativitas sebesar 3.302.
2. Koefisien X sebesar 0.225 artinya setiap kenaikan satu satuan learning orientasi akan meningkatkan kreatifitas guru sebesar 0.225 begitupun sebaliknya, setiap penurunan satu satuan learning orientasi, akan menurunkan kreativitas guru sebesar 0.225, dengan anggapan X tetap.
3. Koefisien X₂ sebesar 0.301 artinya setiap kenaikan satu satuan smart working maka akan meningkatkan kreativitas sebesar 0.301. Begitupun sebaliknya

setiap penurunan satu satuan smart working, akan menurunkan kreativitas guru sebesar 0.301 dengan anggapan bahwa X1 tetap.

Tabel 4.10
Model Persamaan Regresi Tahap 2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.480	1.172		1.262	.210
1 Learning Orientation	.348	.078	.306	4.466	.000
Smart Working	.376	.078	.350	4.796	.000
Kreatifitas	.569	.127	.345	4.459	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2019

Berdasarkan dari tabel diatas, hasil dari coefficients dapat dikembangkan dengan menggunakan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Kinerja guru (Y): $a + \beta_1$ Learning orientasi + β_2 Smart working + β_3 kreativitas + E.

Apabila nilai pada table 4.12 diatas dimasukkan maka akan diperoleh hasil sebagai berikut:

Kinerja guru (Y): $1.480 + 0.348 X_1 + 0.376 X_2 + 0.569 X_3 + \epsilon$

1. Konstanta sebesar 1.480 artinya jika learning orientasi, smart working, dan kreativitas tidak ada maka kinerja guru sebesar 1.480.
2. Koefisien X_1 sebesar 0.348 artinya setiap kenaikan satu satuan learning orientasi akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.348 begitupun sebaliknya, setiap penurunan satu satuan learning orientasi, akan menurunkan kinerja guru sebesar 0.348, dengan anggapan X_2 dan X_3 tetap.
3. Koefisien X_2 sebesar 0.376 artinya setiap kenaikan satu satuan smart working maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.376. Begitupun sebaliknya setiap penurunan satu satuan smart working, akan menurunkan kinerja guru sebesar 0.376 dengan anggapan bahwa X_1 dan X_3 tetap.
4. Koefisien X_3 sebesar 0.569 artinya setiap kenaikan satu satuan kreativitas maka akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0.569. Begitupun sebaliknya setiap penurunan satu satuan kreativitas, akan menurunkan kinerja guru sebesar 0.569 dengan anggapan bahwa X_1 dan X_2 tetap.

4.1.5. Pengujian Hipotesis

4.1.5.1. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji t)

Uji statistik t berfungsi untuk mengetahui pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas/ P-value (sig-t) dengan taraf signifikansi 0.05. Apabila nilai P-value lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima, begitupun sebaliknya, jika P-value lebih

besar dari 0,05 maka H_0 ditolak. Hasil dari Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t) di dalam penelitian ini dapat diketahui melalui tabel 4.9.

Dari tabel 4.9 diatas, dapat diketahui bahwa hasil uji t menunjukkan variabel learning orientasi (X1) diperoleh hitung sebesar 3,898 dengan probabilitas sebesar 0,000, dimana kurang dari 0,05. Dari hasil tersebut, maka H_1 diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif signifikan learning orientasi terhadap kreativitas.

Hasil uji t terhadap variabel smart working (X2) pada tabel diatas menunjukkan hitung sebesar 5,531 dengan probabilitas sebesar 0,000, dimana kurang dari 0,05. Dari hasil tersebut maka H_2 diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara smart working terhadap kreativitas.

Tabel 4.11
Tabel t Tahap 2
Coefficients^a

Model	t	Sig.
(Constant)	1.262	.210
1 Learning Orientation	4.466	.000
Smart Working	4.796	.000
Kreatifitas	4.459	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2019

Hasil uji t terhadap variabel. kreativitas (X3) pada table diatas menunjukkan t hitung sebesar 4,459 dengan probabilitas sebesar 0,000, dimana kurang dari 0,05. Dari hasil tersebut maka H3 diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara kreativitas terhadap kinerja guru.

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa hasil uji t menunjukkan variabel learning orientasi (X1) diperoleh t hitung sebesar 4,466 dengan probabilitas sebesar 0,000, dimana kurang dari 0,05. Dari hasil tersebut, maka H4 diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif signifikan learning orientasi terhadap kinerja guru.

Hasil uji t terhadap variabel smart working (X2) pada table diatas menunjukkan t hitung sebesar 4,796 dengan probabilitas sebesar 0,000, dimana kurang dari 0,05. Dari hasil tersebut maka H5 diterima, artinya secara parsial terdapat pengaruh positif signifikan antara smart working terhadap kinerja guru.

4.1.5.2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil uji F dapat dilihat dalam tabel ini:

Tabel 4.12
Tabel F Tahap 1
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55.320	2	27.660	39.790	.000 ^b
	Residual	67.430	97	.695		
	Total	122.750	99			

a. Dependent Variable: Kreativitas

b. Predictors: (Constant), Smart Working, Learning Orientation

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2019

Berdasarkan tabel di atas, nilai F hitung adalah 39,790 dengan probabilitas sebesar 0,000 dimana kurang dari 0.05. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua variabel independen smart working dan learning orientation berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kreativitas.

Tabel 4.13
Tabel F Tahap 2
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	228.486	3	76.162	69.486	.000 ^b
	Residual	105.224	96	1.096		
	Total	333.710	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kreativitas, Learning Orientation, Smart Working

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2019

Berdasarkan tabel di atas, nilai F hitung adalah 69,486 dengan probabilitas sebesar 0,000 dimana kurang dari 0 05. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua variabel independen kreatifitas, smart working dan learning orientation berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kreatifitas.

4.1.6. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel kreatifitas dan kinerja guru. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Nilai adjusted R square yang mendekati 1 memiliki arti bahwa variabel independen penelitian memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel kinerja guru. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.14
Koefisien Determinasi Tahap 1
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	.451	.439	.83376
1	.827 ^a	.685	.675	1.04694

a. Predictors: (Constant), Smart Working, Learning Orientation

b. Dependent Variable: Kreatifitas

Sumber: Data Primer diolah peneliti, 2019

Dari tabel koefisien determinasi diatas, terlihat bahwa angka koefisien korelasi (R) sebesar 0,671, angka tersebut menunjukkan hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen sebesar 67,1%. Dari persentase tersebut

dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah kuat.

Adjust R square (R^2) sebesar 0,439. Hasil dari perhitungan statistik ini berarti bahwa kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasinya perubahan dependen sebesar 43,9 %, dan sisanya sebesar 56,1 % diterangkan oleh faktor-faktor lain.

Dari tabel koefisien determinasi diatas, terlihat bahwa angka koefisien korelasi (R) sebesar 0,827, angka tersebut menunjukkan hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen sebesar 82,7%. Dari persentase tersebut dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen adalah sangat kuat.

Adjust R square (R^2) sebesar 0,675. Hasil dari perhitungan statistic ini berarti bahwa kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasinya perubahan dependen sebesar 67,5 %, dan sisanya sebesar 32,5 % diterangkan oleh faktor-faktor lain.

4.2. Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua hipotesis terdukung. Secara lebih jelas menunjukkan bahwa *learning orientation* berpengaruh terhadap kreativitas guru. Hal ini mendukung teori yang mengatakan bahwa semakin tinggi *learning orientation* maka akan semakin memunculkan ide-ide kreativitas yang tinggi. Selanjutnya, hipotesis kedua juga terdukung yang menunjukkan bahwa

smart working berpengaruh terhadap kreativitas guru. Hal ini mendukung teori yang mengatakan bahwa perilaku, sikap dan budaya *smart working* akan memunculkan ide-ide yang tidak biasa dan ide-ide yang baru yang kemudian memunculkan kreativitas.

Pada hipotesis ketiga menunjukkan bahwa secara statistik hipotesis terdukung. Artinya kreativitas guru berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini sejalan dengan penelitian Hadian (2017) yang meneliti mengenai penilaian kreatif-inovatif yang meliputi ide, mengembangkan ide, menerapkan gagasan sesuai dengan hasil pengolahan data termasuk kategori baik dan terbukti berpengaruh terhadap kinerja guru.

Selanjutnya untuk hipotesis ketiga juga terdukung yang menunjukkan bahwa *Learning Orientation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang juga mengatakan bahwa *Learning Orientation* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Chason, *et al*, (2001); Anderson and Boocock (2002); Matlay (2000) & Hardley and Movondo (2000).

Terakhir hipotesis kelima juga terdukung yang menunjukkan bahwa *smart working* berpengaruh terhadap kinerja guru. Hal ini sesuai dengan teori yang mengatakan bahwa perilaku, sikap dan budaya *smart working* diinteraksikan dengan pengembangan profesionalisme kerja yang baik atau disebut kreatif, dimana hal tersebut akan menjadi modal intelektual dan modal emosional yang positif untuk bekerja dengan baik.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijabarkan di bab-bab sebelumnya, yaitu berkaitan dengan model peningkat kinerja guru melalui kreativitas berbasis *learning orientation* dan *smart working* (guru SMKN 1 Purwodadi), maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari keseluruhan hasil analisis yaitu sebagai berikut:

Hasil dari persamaan regresi yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa variabel *learning orientasi* dan *smart working* memiliki pengaruh terhadap kreativitas guru SMKN 1 Purwodadi. Dari hasil persamaan regresi yang telah dilakukan juga membuktikan bahwa variabel *learning orientasi*, kreativitas dan *smart working* memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru SMKN1 Purwodadi.

Penelitian ini terbatas hanya pada guru SMKN 1 Purwodadi, sehingga tidak dapat digeneralisasikan. Oleh karena itu, penelitian masa depan dapat menggunakan setting penelitian lain yang lebih luas seperti seluruh guru SMK di kabupaten Grobogan agar dapat berkontribusi secara lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Ames, C., & Archer, J. (1988). Achievement Goals in the Classroom: Students' Learning Strategies and Motivation Processes. *Journal of Educational Psychology*, 80(3), 260–267. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.80.3.260>
- Amri, S. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Tenaga Penjualan Studi Pada Pt. Nasmoco Jawa Tengah Dan Diy. *Jurnal Sains Pemasaran Indonesia*, 13(3), 235–258. <https://doi.org/10.14710/jspi.v13i3.235-258>
- Anderson, V., & Grahame Boocock. (2002). Small firms and internationalisation: learning to manage and managing to learn. *Human Resource Management Journal*, 12(3), 5–24.
- Calantone, R. J., Tamer, C. S., & Yushan, Z. (2004). Learning orientation, firm innovation capability, and firm performance. *Industrial Marketing Management*, 31, 515 citation_lastpage=524.
- Davies, P. (2000). The Relevance of Systematic Reviews to Educational Policy and Practice. *Oxford Review of Education*, 26(3–4), 365–378. <https://doi.org/10.1080/713688543>
- Ferdinand, A. (2011). Metode Penelitian Manajemen Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi Tesis dan disertai Ilmu Manajemen. In *Semarang: Universitas Diponegoro*.
- Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19 (edisi kelima). In *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS* (Issue 1996).
- Hadian, D. (2017). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, perilaku kreatif-inovatif terhadap kinerja guru. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 11(2), 137–148.
- Hartono, R., & Anshori, M. I. (2020). Peran Kerja Keras Dan Kerja Cerdas Melalui Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Agent Asuransi (Studi Pada PT. Prudential Life Assurance Surabaya). *Competence : Journal of Management Studies*, 13(2), 99–112. <https://doi.org/10.21107/kompetensi.v13i2.6828>
- Huber, G. P. (1991). Organizational Learning: The Contributing Processes and the Literatures. *Organization Science*, 2(1), 88–115. <https://doi.org/10.1287/orsc.2.1.88>
- Klehe, U., & Anderson, N. (2007). *Working Hard and Working Smart : Motivation and Ability During Typical and Maximum Performance*. 92(4), 978–992. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.4.978>
- Kusmianto. 1997. *Panduan Penilaian Kinerja Guru Oleh Pengawas*. Jakarta:

Erlangga

- Mahmoud, M. A., & Yusif, B. (2012). Market orientation, learning orientation, and the performance of nonprofit organisations (NPOs). *International Journal of Productivity and Performance Management*, 61(6), 624–652. <https://doi.org/10.1108/17410401211249193>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Matlay, H. (2000). Organisational learning in small learning organisations: An empirical overview. *Education + Training*, 42(4–5), 202–211. <https://doi.org/10.1108/00400910010373642>
- Mulyasa E. (2008). Menjadi Guru Profesional Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan. *Bandung: Remaja Rosdakarya*.
- Munafisah. (2010). *Kreativitas, Pengaruh Kesejahteraan, DAN Kinerja, Terhadap Pai, Guru Sma, DI Pekalongan, SE Kabupaten Tesis, Sinopsis Magister, Program*. 1–47.
- Naim, N. (2018). Menjadi Guru Inspiratif. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), Hal. 245, 51(1).
- Rivai, V. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. *PT Raja Grafindo Persada*.
- Sijabat, R. (2017). Penguatan Kinerja Pemasaran Melalui Pengembangan Inovasi Dan Kreativitas Program Kerja Pada Wirausaha Muda Di Semarang. *Jurnal Sains Pemasaran Indonesia (Indonesian Journal of Marketing Science)*, 16(1), 26. <https://doi.org/10.14710/jspi.v16i1.26-42>
- Slater, S. F., & Narver, J. C. (1995). Market Orientation and the Learning Organization. *Journal of Marketing*, 59(3), 63. <https://doi.org/10.2307/1252120>
- Sugiyono. (2010). Metodologi Penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D. *Universitas Pendidikan Indonesia*, 1(Metodologi Penelitian).
- Sujan, H., Weitz, B. A., & Kumar, N. (1994). Learning Orientation, Working Smart, and Effective Selling. *Journal of Marketing*, 58(3), 39. <https://doi.org/10.2307/1252309>
- Sukmadinata, N. S. (2009). landasan psikologi proses pendidikan. *Landasan Psikologi Proses Pendidikan*.
- Sumiyati. (n.d.). *Hubungan Kreativitas dengan Kinerja Guru Kimia Sekolah Menengah Atas di Daerah Khusus Ibukota Jakarta*.
- Tajeddini, K. (2009). The impact of learning orientation on NSD and hotel performance: Evidence from the hotel industry in Iran. *Education, Business*

and Society: Contemporary Middle Eastern Issues, 2(4), 262–275.
<https://doi.org/10.1108/17537980911001099>

Walgito, B. (2010). Pengantar Psikologi Umum. *Yogyakarta: Andi Offset*.

Widodo, W. (2011). Building Strategy Quality. *International Journal of Business and Management*, 6(8), 180–192. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v6n8p180>

Widodo, W. (2014). Upaya Peningkatan Kinerja Inovatif berbasis Pola Kerja Cerdas dalam Konteks Teknologi Informasi. *Jurnal Manajemen Teknologi*, 13(2), 154–172. <https://doi.org/10.12695/jmt.2014.13.2.3>

Lampiran 1 – Angket Penelitian

IDENTITAS RESPONDEN

- Jenis Kelamin = Laki-laki Perempuan
- Usia =th
- Pendidikan Terakhir = D3 S1 S2 Lainnya (Sebutkan...)
- Mengajar Kelas = 1 2 3
- Masa Kerja =th
- Kemampuan = Sangat Bisa Cukup Tidak Bisa
- Menguasai
Komputer

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Mohong angket diisi oleh Bapak/Ibu guru untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan
2. Berilah tanda checklist (✓) pada kolom yang Anda pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya
3. Dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan ini, tidak ada jawaban yang salah. Oleh sebab itu, dimohonkan tidak ada jawaban yang dikosongkan.
4. Terimakasih atas partisipasi dan bantuan Bapak/Ibu guna mensukseskan penelitian ini.

Item Pertanyaan untuk Variabel Learning Orientasi (Y)

Petunjuk Pengisian Angket:

1. Berilah tanda checklist (✓) pada kolom yang Anda pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
2. Mohon Bapak/Ibu mengisi pertanyaan-pertanyaan dibawah ini dengan tugas dan pekerjaan sebagai guru.
3. Ada 5 alternatif jawaban:

SS = Sangat Setuju; S = Setuju; N = Netral; TS = Tidak Setuju; STS = Sangat Tidak Setuju.

No.	Item Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	SS
1	Saya memiliki komitmen untuk belajar hal-hal baru					
2	Saya terbuka terhadap pemikiran-pemikiran baru					
3	Saya memiliki komitmen untuk belajar mencapai visi organisasi					
4	Saya bersedia untuk berbagi ilmu dan pengetahuan					

Item Pertanyaan untuk Variabel *Smart Working* (Y)

Petunjuk Pengisian Angket:

1. Berilah tanda checklist (✓) pada kolom yang Anda pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
2. Mohon Bapak/Ibu mengisi pertanyaan-pertanyaan dibawah ini dengan tugas dan pekerjaan sebagai guru.
3. Ada 5 alternatif jawaban:

SS = Sangat Setuju; S = Setuju; N = Netral; TS = Tidak Setuju; STS = Sangat Tidak Setuju.

No.	Item Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	SS
1	Saya memiliki perencanaan kerja yang disusun dengan baik					
2	Perencanaan kerja yang saya susun memiliki kesesuaian dengan program harian					

3	Saya memiliki skala prioritas dalam kerja.					
4	Saya memiliki ide dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan.					

Item Pertanyaan untuk Variabel Kreativitas (Y)

Petunjuk Pengisian Angket:

- Berilah tanda checklist (✓) pada kolom yang Anda pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- Mohon Bapak/Ibu mengisi pertanyaan-pertanyaan dibawah ini dengan tugas dan pekerjaan sebagai guru.
- Ada 5 alternatif jawaban:

SS = Sangat Setuju; S = Setuju; N = Netral; TS = Tidak Setuju; STS = Sangat Tidak Setuju.

No.	Item Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	SS
1	Saya mampu menciptakan ide untuk melaksanakan tugas mengajar.					
2	Saya mampu mengembangkan ide yang telah saya ciptakan untuk melaksanakan tugas mengajar					
3	Saya dapat mengimplementasikan ide yang telah saya kembangkan untuk melaksanakan tugas mengajar					

Item Pertanyaan untuk Variabel Kinerja Guru (X)

Petunjuk Pengisian Angket:

- Berilah tanda checklist (✓) pada kolom yang Anda pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.
- Mohon Bapak/Ibu mengisi pertanyaan-pertanyaan dibawah ini dengan tugas dan pekerjaan sebagai guru.
- Ada 5 alternatif jawaban:

SS = Sangat Setuju; S = Setuju; N = Netral; TS = Tidak Setuju; STS = Sangat Tidak Setuju.

No.	Item Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	SS
1	Saya mampu menyelesaikan target pembuatan bahan ajar					
2	Saya mampu menyelesaikan target silabus					
3	Saya mampu menggunakan media ajar berbasis komputer dengan baik					
4	Saya mampu menggunakan media ajar berbasis internet dengan baik					
5	Saya mampu menilai hasil belajar siswa dengan baik					
6	Saya mampu memberikan umpan balik dari hasil evaluasi belajar dengan baik					

Lampiran 2 – Tabulasi Data

No	X1				X2				Z			Y				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	1	2	3	4	5
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4
8	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3
18	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4
45	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
46	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4
47	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
50	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4
51	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4
52	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4
53	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
56	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
57	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3
58	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4
59	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4
61	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
62	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4
65	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3
66	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
67	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3

92	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
94	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
95	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4
96	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4
97	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4
98	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4
99	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
100	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3

Lampiran 3 – Hasil Uji Validitas

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Learning Orientation
X1.1	Pearson Correlation	1	.503**	.442**	.981**	.916**
	Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X1.2	Pearson Correlation	.503**	1	.351**	.477**	.714**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X1.3	Pearson Correlation	.442**	.351**	1	.417**	.684**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X1.4	Pearson Correlation	.981**	.477**	.417**	1	.901**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100
Learning Orientation	Pearson Correlation	.916**	.714**	.684**	.901**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Smart Working
X2.1	Pearson Correlation	1	.446**	.495**	.982**	.896**
	Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X2.2	Pearson Correlation	.446**	1	.542**	.426**	.746**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X2.3	Pearson Correlation	.495**	.542**	1	.468**	.747**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100	100
X2.4	Pearson Correlation	.982**	.426**	.468**	1	.882**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100
Smart Working	Pearson Correlation	.896**	.746**	.747**	.882**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Correlations

		Z.1	Z.2	Z.3	Kreatifitas
Z.1	Pearson Correlation	1	.422**	.320**	.763**
	Sig. (1-tailed)		.000	.001	.000
	N	100	100	100	100
Z.2	Pearson Correlation	.422**	1	.420**	.789**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100
Z.3	Pearson Correlation	.320**	.420**	1	.755**
	Sig. (1-tailed)	.001	.000		.000
	N	100	100	100	100
Kreatifitas	Pearson Correlation	.763**	.789**	.755**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Kinerja Guru
Y.1	Pearson Correlation	1	.466**	.364**	.857**	.301**	.807**
	Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000	.001	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Y.2	Pearson Correlation	.466**	1	.498**	.268**	.831**	.802**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.004	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Y.3	Pearson Correlation	.364**	.498**	1	.242**	.383**	.655**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000		.008	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Y.4	Pearson Correlation	.857**	.268**	.242**	1	.412**	.749**
	Sig. (1-tailed)	.000	.004	.008		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100
Y.5	Pearson Correlation	.301**	.831**	.383**	.412**	1	.761**
	Sig. (1-tailed)	.001	.000	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100
Kinerja Guru	Pearson Correlation	.807**	.802**	.655**	.749**	.761**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Lampiran 4 – Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.821	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	4

Reliability Statistics

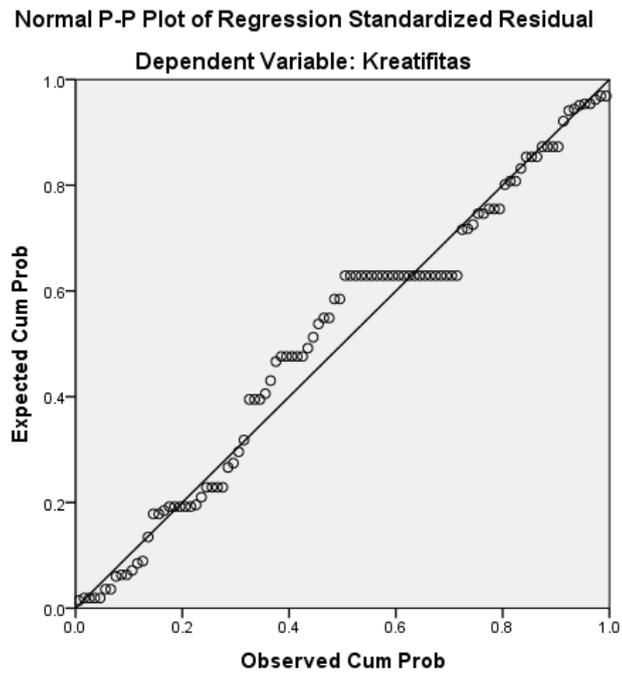
Cronbach's Alpha	N of Items
.653	3

Reliability Statistics

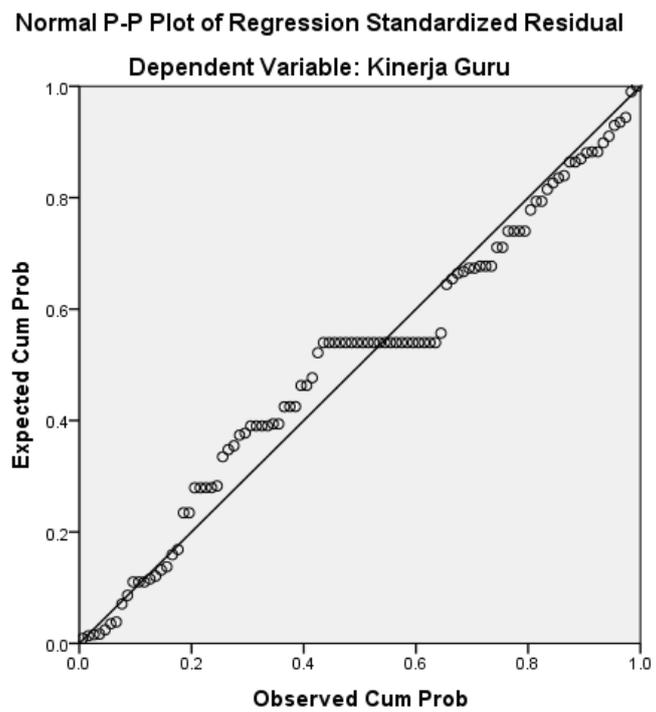
Cronbach's Alpha	N of Items
.811	5

Lampiran 5 – Hasil Uji Normalitas

Tahap 1

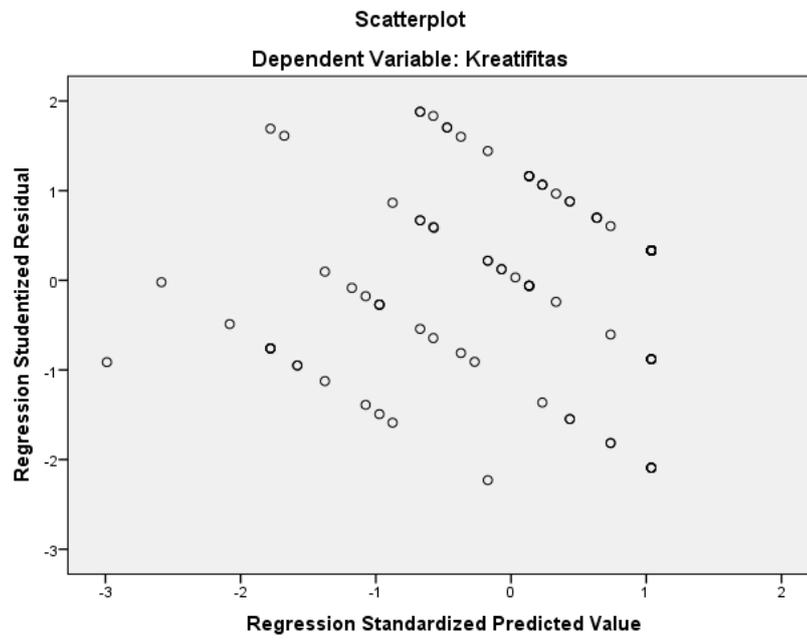


Tahap 2

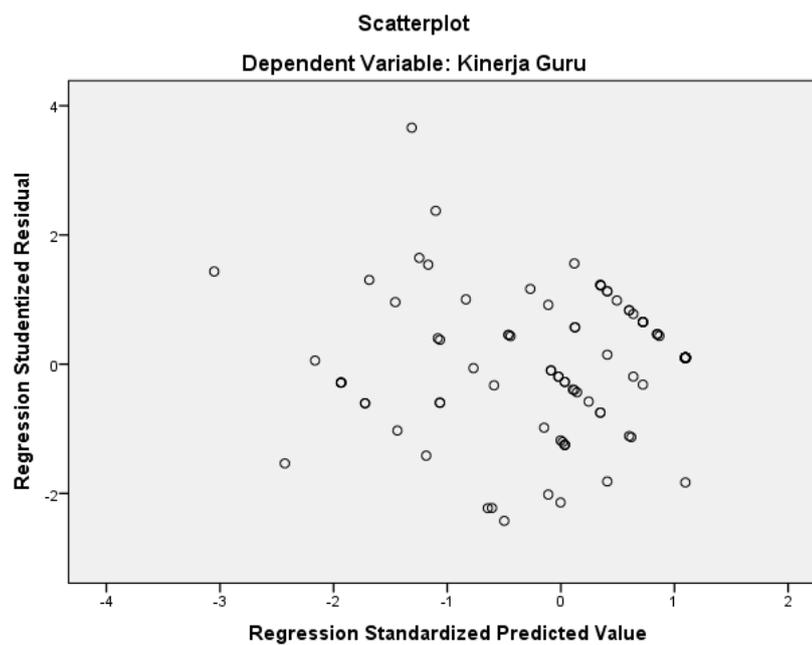


Lampiran 6 – Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tahap 1



Tahap 2



Lampiran 7 – Hasil Uji Regresi Linear Berganda, uji t, dan uji Multikolinearitas

Tahap 1

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.302	.871		3.789	.000	
	Learning Orientation	.225	.058	.326	3.898	.000	.811 1.233
	Smart Working	.301	.054	.462	5.531	.000	.811 1.233

a. Dependent Variable: Kreatifitas

Tahap 2

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.480	1.172		1.262	.210	
	Learning Orientation	.348	.078	.306	4.466	.000	.701 1.426
	Smart Working	.376	.078	.350	4.796	.000	.617 1.622
	Kreatifitas	.569	.127	.345	4.459	.000	.549 1.820

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

Lampiran 8 – Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tahap 1

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.671 ^a	.451	.439	.83376

- a. Predictors: (Constant), Smart Working, Learning Orientation
 b. Dependent Variable: Kreatifitas

Tahap 2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.685	.675	1.04694

- a. Predictors: (Constant), Kreatifitas, Learning Orientation, Smart Working
 b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Lampiran 9 – Hasil Uji F

Tahap 1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	55.320	2	27.660	39.790	.000 ^b
	Residual	67.430	97	.695		
	Total	122.750	99			

a. Dependent Variable: Kreatifitas

b. Predictors: (Constant), Smart Working, Learning Orientation

Tahap 2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	228.486	3	76.162	69.486	.000 ^b
	Residual	105.224	96	1.096		
	Total	333.710	99			

a. Dependent Variable: Kinerja Guru

b. Predictors: (Constant), Kreatifitas, Learning Orientation, Smart Working