

PENGARUH SUPERVISI DAN MOTIVASI INTRINSIK TERHADAP KREATIVITAS GURU SD SWASTA KATOLIK DI JAKARTA TIMUR

Ni Made Wiryanti*

Abstract: *The objective of this research was to understand the effect of supervision and intrinsic motivation to the creativity of private catholic elementary schools teachers in east Jakarta. The research uses a survey method with path analysis was applied in testing hypothesis. It was conducted to 187 teachers at Private Catholic Elementary Schools as the respondents which were selected by random sampling technique. The result of the research as follows: (1). Supervision of a positive direct effect on creativity, (2). Intrinsic motivation positive direct effect on creativity and (3). Supervision positive direct effect on intrinsic motivation .*

Keywords: *supervision, intrinsic motivation, creativity*

PENDAHULUAN

Tuntutan kreativitas guru dalam mengajar, pada pelaksanaannya masih mengalami hambatan, salah satu kekurangan guru di Indonesia adalah rendahnya kemampuan kreativitas, inovasi, dan kurangnya penguasaan terhadap materi yang akan diajarkan pada siswanya. (Yatimul Ainun, *Guru Dituntut Kreatif dan Inovatif*. [http://edukasi.kompas.com/read/2012/04/25/Guru Dituntut Kreatif dan Inovatif](http://edukasi.kompas.com/read/2012/04/25/Guru%20Dituntut%20Kreatif%20dan%20Inovatif) (diakses 23 Maret 2017). Salah satu gejala negatif sebagai suatu penghalang dan kesulitan yang menonjol dalam proses belajar mengajar adalah rendahnya kreativitas guru dalam mengembangkan pengajaran. Kreativitas sangat dibutuhkan ketika guru mengajar karena kreativitas adalah modal utama bagi guru. Ide-ide kreatif muncul pertama kali bukan dari murid melainkan dari guru. Apa yang dilakukan guru akan ditiru oleh muridnya. Guru dituntut memiliki kreativitas mengajar seperti : kreativitas dalam bertanya kreativitas memberi variasi metode pembelajaran, kreativitas memberi penguatan, kreativitas mengelola kelas, kreativitas membimbing diskusi, kreativitas menjelaskan dan kreativitas membuka dan menutup pelajaran. Kreativitas guru tersebut harus dikembangkan oleh guru untuk mencapai tujuan pengajaran.

Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup input, proses dan output pendidikan. Input pendidikan adalah segala sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Proses pendidikan merupakan berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain dengan mengintegrasikan input sekolah sehingga mampu mendorong motivasi, minat belajar yang benar-benar mampu memperdayakan peserta didik. Output pendidikan adalah merupakan kinerja sekolah yang dapat diukur dari kualitas, efektivitas, produktivitas, efisiensi, inovasi dan moral kerja. Berbicara tentang output pendidikan, tidak dapat dipisahkan dari pembicaraan tentang kreativitas. Kreativitas guru ditentukan oleh adanya supervisi dan motivasi guru. Supervisi merupakan salah satu faktor yang

*Kepala Sekolah SD Marsudirini

sangat berpengaruh terhadap kreativitas untuk keberhasilan sebuah organisasi khususnya pendidikan.

Sebagai upaya untuk meningkatkan kreativitas guru, maka peran kepala sekolah sebagai supervisor menjadi hal yang perlu diterapkan pada setiap organisasi sekolah. Mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 12 Tahun 2007 tentang Standar Pengawas Sekolah, maka kepala sekolah sebagai supervisor diantaranya yaitu; membantu guru dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi proses pembelajaran. Berkaitan dengan peran supervisor dalam memberikan dorongan bahwa supervisi berfungsi sebagai dorongan terhadap usaha-usaha kreatif, hal ini dapat dilakukan ketika supervisor melihat masalah bersama-sama guru di kelas sehingga dengan adanya interaksi antara guru dan supervisor tersebut maka akan timbul usaha-usaha dari guru untuk memecahkan permasalahan yang ada di kelas. Dengan demikian apabila guru mengalami hambatan ketika melakukan pembelajaran di kelas maka dapat dicari jalan keluarnya melalui kegiatan supervisi. Selain itu fungsi supervisi adalah mendorong kreativitas guru dalam bekerja maupun dalam memecahkan masalah, menimbulkan motivasi dalam bekerja, memberikan semangat belajar, meningkatkan saling pengertian dan interaksi antara kepala sekolah dengan guru serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan supervisi itu sendiri.

Berdasarkan informasi dari beberapa Kepala Sekolah Dasar Katolik dan Korwas di Jakarta Timur menyatakan bahwa; Rendahnya kreativitas guru ditunjukkan dengan kecenderungan guru yaitu sulit menerima perubahan atau pembaharuan. Ada guru yang kurang tanggung jawab, tidak tertib, dedikasi rendah, tidak mau mengikuti perkembangan jaman (gaptex), mengajar kurang persiapan dan jarang menggunakan alat peraga. mengajar monoton dan tidak peduli Informasi diperoleh dari beberapa Kepala Sekolah Dasar Swasta Katolik di Jakarta Timur (tanggal 20 Maret 2017). Sarana dan prasarana yang kurang memadai, penghargaan dan kesejahteraan guru kurang diperhatikan, bersikap apatis karena sudah lanjut usia, metode mengajar kurang bervariasi, kondisi sekolah kurang kondusif. Motivasi dan supervisi perlu mendapat perhatian khusus, sebab berdampak pada kreativitas guru dalam melaksanakan tugasnya di dalam kegiatan pembelajaran di kelas. Kepala sekolah sebagai supervisor perlu mengadakan supervisi agar para guru semakin memiliki motivasi yang keluar dari dirinya sendiri tanpa adanya paksaan dalam melakukan kegiatan mengajar, membimbing dan mendidik peserta didik di sekolah. Dengan adanya supervisi yang dilakukan oleh kepala sekolah akan memberi motivasi kepada guru dalam melakukan perubahan-perubahan ke arah yang lebih baik sehingga peserta didik yang dipercayakan kepada sekolah oleh orang tua murid akan mampu menyerap ilmu yang disampaikan oleh guru untuk berhasil dalam menuntut ilmu demi masa depannya.

Kreativitas ialah suatu kemampuan untuk membentuk gagasan-gagasan baru dan menerapkannya dalam pemecahan masalah. Stephen P. Robbins dan Merry Coulter (2012:194) mengemukakan bahwa "*creativity refers to the ability to combine ideas in a unique way or to make unusual association between ideas*". Kreativitas mengacu pada kemampuan untuk menggabungkan ide-ide dengan cara yang unik atau untuk menghasilkan hubungan antara ide-ide yang tidak biasa. Kreatif dalam mengembangkan cara-cara yang unik dari pekerjaan ataupun menemukan solusi baru untuk masalah yang ada.

Menurut Schermerhorn (2011:222) kreativitas adalah, *“the generation of a novel idea or unique approach to solving performance problems or exploiting performance opportunities”*. Kreativitas diartikan sebagai munculnya ide baru maupun pendekatan yang unik untuk memecahkan masalah kerja maupun memanfaatkan peluang kinerja. Senada dengan Schermerhorn, Fred Luthans (2011:61) menjelaskan bahwa *“creativity is the ability to formulate unique approaches to problem solving and decision making”*. Kreativitas adalah kemampuan untuk merumuskan pendekatan unik untuk memecahkan masalah dan mengambil keputusan.

Robert P. Vecchio (2006:149) mendefinisikan kreativitas sebagai berikut *“creativity refers to the ability to identify many possible solutions to a given problem”*. Kreativitas mengacu pada kemampuan untuk mengidentifikasi banyak kemungkinan solusi untuk masalah yang diberikan. Lebih lanjut James L. Gibson, dkk (2012:115) mengemukakan bahwa *“creativity is the generation of novel ideas that may be converted into commercial opportunities”*. Kreativitas adalah kapasitas untuk menghasilkan ide yang baru dan berguna sebagai solusi. Kreativitas merupakan suatu langkah awal dari proses inovasi. Individu yang kreatif memiliki karakteristik penting, dimana mereka percaya diri dan memiliki motivasi untuk berhasil, menjalani kehidupan dengan semangat bahkan ketika menghadapi tekanan mereka akan mengatasi hambatan tersebut.

Karakteristik orang yang memiliki potensi kreatif tinggi menurut McShane dan Glinow (2012:216) *Four of the main characteristics that give individuals more creative potential are intelligence, persistence, knowledge and experience, and a cluster of personality traits and values representing independent imagination*. Empat karakteristik utama yang menjadikan seseorang berpotensi lebih kreatif yaitu: kecerdasan, ketekunan, pengetahuan dan pengalaman, ciri personal dan nilai yang mempresentasikan kebebasan imajinasi. Selain empat karakter utama tersebut Griffin dan Morhead (2015:67) mengemukakan bahwa individu yang kreatif harus memiliki sifat terbuka: *Openness reflects a person's rigidity of beliefs and range of interests. People with high levels of openness are willing to listen to new ideas and to change their own ideas, beliefs, and attitudes in response to new information. They also tend to have broad interest and to be curious, imaginative, and creative*. Keterbukaan mencerminkan keyakinan seseorang dan berbagai kepentingan. Orang dengan keterbukaan tingkat tinggi bersedia untuk mendengarkan ide-ide baru dan mengubah ide-ide mereka sendiri, keyakinan, dan sikap dalam menanggapi informasi baru. Mereka juga cenderung memiliki kepentingan luas dan menjadi ingin tahu, imajinatif dan kreatif.

Charles M. Ray dan Charles L. Eison (1983:4) mengemukakan bahwa *“Supervision is a vital and unique managerial function in modern organizations... supervision is a function which has common elements in all organizations, regardless of the nature of the organization or the work being done by its employees*. Supervisi merupakan fungsi manajerial penting dan unik dalam organisasi modern. Supervisi adalah fungsi yang memiliki unsur-unsur umum dalam semua organisasi, terlepas dari sifat organisasi atau pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

Leslie W. Rue dan Lloyd L. Byars (2010:3) mengemukakan bahwa *“Supervision is the first level of management in an organization and is concerned with*

*encouraging the members of a work unit to contribute positively toward accomplishing the organization's goals and objectives.*Supervisi merupakan tingkat pertama dari manajemen dalam suatu organisasi dan berkaitan dengan mendorong para anggota unit kerja untuk berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.Kegiatan supervisi dalam hal ini sebagai upaya mendorong anggota untuk bekerja dengan baik demi tercapainya tujuan komunikasi.

Menurut Peter J Burke dan Robert D Krey (2005:20) *Supervision is instructional leadership that relates perspectives to behavior, focuses on purposes, contributes to and supports organizational actions, coordinates interactions, provides for improvement and maintenance of the instructional program, and assesses goal achievements.*Supervisi adalah kepemimpinan instruksional yang berhubungan perspektif perilaku, berfokus pada tujuan, memberikan kontribusi dan mendukung tindakan organisasi, mengkoordinasi interaksi, untuk memberikan perbaikan dan pemeliharaan program instruksional, dan menilai pencapaian tujuan.

Lebih lanjut, Wiles (2010:5) mengartikan *"supervision is service activity that exists to help teachers do their job better.*Supervisi merupakan aktivitas pelayanan dalam membantu guru dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Dan George E.Palwas & Peter F Oliva, menjelaskan bahwa *"supervision is help and service to teacher, both as individuals and in groups, to improve instruction and thereby achievement"*. Supervisi membantu dan melayani guru, baik sebagai individu dan juga dalam kelompok, untuk meningkatkan pengajaran sehingga dapat meningkatkan prestasi siswa.

Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson (2010:179) menyatakan bahwa, *"motivation is defined as a set of energetic force that originates both within and outside an employee, initiates work-related effort, and determines its direction, intensity, persistence"*. Motivasi didefinisikan sebagai serangkaian kekuatan yang bersumber dari dalam dan luar diri pegawai saat memulai kerja berkaitan usahanya dan menentukan tujuan, intensitas dan ketekunan.

Amstrong (2006:254) bahwa: *There are two types of motivation as originally identified by Herzberg et al (1957): Intrinsic motivation – the self-generated factors that influence people to behave in a particular way or move in a particular direction. These factors include responsibility (feeling that the work is important and having control over one's own resources), autonomy (freedom to act), scope to use and develop skills and abilities, interesting and challenging work and opportunities for advancement. Extrinsic motivation – what is done to or for people to motivate them. This includes rewards, such as increased pay, praise, or promotion, and punishments, such as disciplinary action, withholding pay, or criticism.* Terdapat dua jenis motivasi yang diidentifikasi oleh Herzberg, yaitu: Motivasi intrinsik adalah faktor-faktor yang bersumber dalam diri seseorang yang memengaruhinya untuk berperilaku dengan cara tertentu atau bergerak dengan tujuan tertentu. Yang termasuk faktor-faktor ini, tanggung jawab (perasaan bahwa pekerjaan itu penting dan memiliki kendali terhadap diri sendiri), otonomi (kebebasan untuk bertindak), ruang lingkup yang dapat digunakan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan, pekerjaan yang menarik dan

menantang, dan kesempatan untuk maju. Motivasi ekstrinsik adalah apa yang dapat dilakukan untuk memotivasi mereka. Penghargaan termasuk dalam faktor ini, seperti peningkatan gaji, pujian atau promosi, dan hukuman seperti tidak disiplin, pemotongan gaji atau kritik. Berdasarkan pendapat ini, jelas bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik merupakan bagian dari motivasi. Motivasi intrinsik memberikan gambaran motif yang mendorong seseorang berbuat sesuatu dalam usahanya mencapai tujuan.

Deci dan Ryan (1985:11) menyatakan bahwa, "*intrinsic motivation is the energy source that is central to the active nature of the organism*". Motivasi intrinsik adalah sumber energi yang merupakan pusat sifat aktif makhluk hidup. Deci dan Ryan (1985:11) menilai bahwa motivasi intrinsik merupakan penggerak setiap makhluk hidup yang sangat mendasar dalam berbagai aktivitasnya. Definisi senada diungkapkan Miller bahwa, *intrinsic motivation is defined as based on the desire for competence and self-determination*. Motivasi intrinsik didefinisikan sebagai dasar dari keinginan untuk menguasai sesuatu dan keinginan kuat untuk mencapainya, berdasarkan pendapat Deci, Ryan, dan Miner, dapat diketahui bahwa motivasi intrinsik merupakan motif bawaan dalam diri seseorang yang mendorongnya dalam berperilaku. Perilaku ini sebanding dengan kuatnya tujuan (keinginan) yang ia tetapkan. Perilaku ini sebanding dengan kuatnya tujuan (keinginan) yang bersumber dari dalam diri. Semakin kuat keinginan seseorang, maka akan semakin kuat pula perilaku tersebut mendorongnya dalam mencapai tujuan.

Stephen P. Robins dan Timothy A. Judge (2009:209) mengatakan bahwa "*motivation as the processes that account for an individual's intensity, direction, and persistence of effort toward attaining a goal*." Motivasi sebagai proses yang mempengaruhi arah, kegigihan dan ketekunan yang dilakukan seseorang untuk mencapai tujuan. Mc. Shane, dan Mary Ann Von Glinow (2008:134) juga memiliki pendapat yang sama bahwa "*motivation is the forces within a person that effect the direction, intensity, and persistence of voluntary behavior*." Motivasi adalah kekuatan dari dalam diri yang akan menimbulkan efek, mengarahkan, intensitas, dan ketekunan kepada perilaku individu.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada SD Swasta Katolik di Jakarta Timur yang dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey dengan menggunakan teknik kausal. Populasi adalah seluruh guru Sekolah Dasar Swasta Katolik di Jakarta Timur yang berjumlah 352 guru dengan jumlah sampel sebanyak 187 guru. Data yang dikumpulkan dalam penelitian dijangkau melalui kuesioner yang berupa skala penilaian (*rating scale*) dengan sebaran skor antara 1 sampai dengan 5.

Setelah dilakukan analisis deskriptif dilanjutkan dengan uji persyaratan analisis berupa uji normalitas, uji linearitas data dan keberartian regresi, dilakukan uji hipotesis dengan menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Langsung Supervisi terhadap Kreativitas

Dari hasil pengujian hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif supervisi terhadap kreativitas dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,295 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,241. Ini memberikan makna supervisi berpengaruh langsung positif terhadap kreativitas.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Edwin A. Locke (1998), "*Managers can influence the level of creativity in their organizations by establishing work environments that support passion for the work*". Manager dalam hal ini kepala sekolah dapat mempengaruhi tingkat kreativitas dalam organisasi mereka dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung semangat untuk bekerja. Ada tidaknya tekanan eksternal dalam lingkungan sosial dapat mempengaruhi kreativitas yang mempengaruhi pula keinginan karyawan atas pekerjaan mereka.

Theresa Amabile (1998) mengemukakan: *More specifically, Than, What managerial practices affect creativity? They fall into six general categories : Challenge Freedom, resources, work-group features, supervisory encouragement, and organizational support.* Secara khusus, praktek manajerial apa yang mempengaruhi kreativitas?, Terdapat enam kategori umum: tantangan, kebebasan, sumber daya, bentuk kelompok kerja, dorongan supervisor, dan dukungan organisasi. Lebih lanjut Teresa Amabile (1998) juga mengemukakan bahwa "*managers can influence all the components of creativity expertise, creative-thinking, and motivation.*" Manager dapat mempengaruhi ketiga komponen kreativitas: keahlian, ketrampilan, berpikir kreatif, dan motivasi.

Chuck Williams (2009:241) mengemukakan bahwa supervisor sangat mendorong terciptanya kreativitas dari karyawan. Terbentuknya lingkungan kerja yang kreatif membutuhkan dorongan dari beberapa komponen salah satunya dari supervisor, "*supervisory encourage of creativity occurs when supervisors provide clear goals, encourage open interaction with subordinates, and actively support development teams, word and ideas*". Dorongan dari supervisor dalam kreativitas dapat terjadi ketika supervisor memberikan tujuan yang jelas, mendorong interaksi terbuka dengan bawahan dan secara aktif mendukung pengembangan pekerjaan tim dan ide-ide.

Pernyataan Chuck William senada dengan Kimbals Wiles (2012:42) jika menginginkan dan menuntut terciptanya perilaku kreatif (kreativitas) guru maka kepala sekolah harus membantu meningkatkan kreativitas guru dengan cara; "*(1) creating an environment in which the teacher can become creative, (2) helping the teacher in creation and undertaking of new procedures*". Kepala sekolah harus menciptakan lingkungan dimana guru dapat menjadi kreatif. Membantu guru dalam menciptakan dan mendapatkan prosedur baru yang dapat mendukung perkembangan kreativitas. Pengalaman sangat dibutuhkan seorang guru dalam meningkatkan kreativitasnya. Kesempatan guru untuk memperoleh pengalaman dalam melakukan

semuanya itu dapat terjadi jika dia mendapat dukungan orang lain seperti supervisor.

Kepala sekolah harus mampu menciptakan suasana yang baik karena mampu membuat guru lebih kreatif. Hal ini seperti dikemukakan oleh Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2013:117) yaitu :*Supervisors should actively try to keep employees happy because doing so creates more good moods (employees like their leaders to encourage them and provide positive feedback on a job well done), which in turn leads people to be more creative.* Supervisor harus secara aktif menciptakan kondisi yang nyaman dan suasana hati yang baik, sebagai pemimpin harus mampu memberikan dorongan kepada para guru dan memberikan umpan balik yang positif atas pekerjaan yang telah mereka lakukan dengan baik. Hal ini pada akhirnya akan menyebabkan orang lebih kreatif.

Kepala sekolah harus memberikan kesempatan kepada karyawan untuk meningkatkan kreativitasnya. Seperti dikemukakan oleh Alisa H. Watt (2007:183), *"this generalized supervision and possible increases in employee autonomy, allow the employee to engage in more creative endeavors"*. Kepala sekolah hendaknya memberikan dukungan kepada guru sehingga memiliki lebih banyak kesempatan untuk memperbaiki dan menunjukkan kreativitasnya. Rendahnya kreativitas yang dimiliki guru disebabkan rendahnya dukungan dari kepala sekolah karena guru membutuhkan banyak kesempatan untuk menunjukkan kreativitasnya dan hal ini sangat membutuhkan dukungan kepala sekolah yang terlibat dalam kegiatan tersebut baik secara fisik maupun psikis. Alisa H. Watt (2007:183) juga mengungkapkan dampak supervisi bahwa; *"while generalized supervision has a positive impact on employee creativity, being ignored by one's manager most likely does not bode well for an employee's willingness to engage in such endeavors"*. Secara umum, supervisi memiliki dampak positif pada kreativitas karyawan, ketika diabaikan oleh seorang manager kemungkinan besar bukan pertanda baik bagi karyawan untuk bersedia terlibat dalam usaha tersebut.

Bobbie Turiansky dan A. Paul Hare (1998:160) menyatakan bahwa, *"creativity relevant personality characteristics had the least influence, then job complexity, then non controlling supervision, and then supportive supervision with the largest amount of influence"*. Karakteristik yang berhubungan dengan kreativitas pribadi memiliki pengaruh terkecil, lalu kompleksitas pekerjaan, lalu supervisi yang tidak teratur, dan selanjutnya supervisi yang mendukung yang memiliki pengaruh yang paling besar. Dengan demikian, diduga terdapat pengaruh positif supervisi terhadap kreativitas. Usaha yang dapat dilakukan kepala sekolah dalam meningkatkan kreativitas guru dalam pembelajaran yaitu: Melalui pemberian supervisi. Menurut Mulyasa, "Kepala Sekolah sebagai supervisor dapat dilakukan secara efektif antara lain melalui diskusi kelompok, kunjungan kelas, pembicaraan individual, dan simulasi pembelajaran". Penyelesaian masalah dapat dilakukan dengan diskusi kelompok atau dalam rapat antara kepala sekolah dengan guru. Rapat bertujuan untuk memberikan kebebasan kepada guru untuk mengeluarkan ide-ide kreatif dalam pembelajaran sehingga dapat memajukan anak didik dan sekolah. Dengan

demikian antara guru dan kepala sekolah saling bertukar pikiran untuk memajukan sekolahnya.

R. Ray Gehani yang menyatakan; 'Arendt (2009) *Noted that transformational leaders use intellectual stimulation to encourage followers to use their imaginations. They challenge the status quo or the conventional ways of doing things and solving their problems. Leaders influence and set the contextual environments under which their employees express creativity.* Arendt menegaskan bahwa seorang pemimpin yang transformasional menggunakan cara cerdas untuk mengajak anggotanya untuk lebih mengguakan imajinasi mereka. Dengan melawan kebiasaan atau cara-cara yang bisa dilakukan dalam memecahkan masalah. Seorang pemimpin mempengaruhi dan menciptakan lingkungan dimana para anggotanya bisa menyalurkan kreativitas. Di sini dijelaskan secara tersirat mengenai bagaimana seharusnya seorang pemimpin bertindak. Supervisi merupakan salah satu cara cerdas yang bisa dilakukan seorang pemimpin untuk mengajak anggotanya agar bisa bertindak dan berpikir lebih kreatif.

Berdasarkan pernyataan di atas, maka supervisi berpengaruh langsung positif terhadap kreativitas.

Pengaruh Langsung Motivasi Intrinsik terhadap Kreativitas

Dari hasil pengujian hipotesis kedua dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif motivasi intrinsik terhadap kreativitas dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,290 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,235. Ini memberikan makna motivasi intrinsik berpengaruh langsung positif terhadap kreativitas.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Amabile (1998) terdapat tiga komponen yang membentuk kreativitas, salah satunya adalah motivasi intrinsik, sebagaimana ia menyatakan : *Although the two skill components determine what a person is capable of doing in a given domain, it is the task motivation component that determines what that person actually will do. Motivation can be either intrinsic (driven by deep interest and involvement in the work, by curiosity, enjoyment, or a personal sense of challenge) or extrinsic (driven by the desire to attain some goal that is apart from the work itself – such as achieving a promised reward or meeting a deadline or winning a competition).* Meskipun dua komponen ketrampilan menentukan apa yang dapat individu lakukan pada bidang tertentu tetapi komponen motivasi tugas yang menentukan apa yang akan orang benar-benar lakukan. Motivasi dapat berupa intrinsik (didorong dengan keterlibatan dan ketertarikan yang dalam pekerjaan, dengan keingintahuan, atau keinginan untuk mengalami pekerjaan yang menantang) atau ekstrinsik (didorong oleh keinginan untuk mencapai tujuan yang terpisah dari pekerjaan itu seperti, mencapai penghargaan yang dijanjikan atau memenuhi batas waktu atau memenangkan kompetisi).

Mempertegas teori Amabile (1998) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik dapat membentuk dan berkontribusi terhadap kreativitas, Lockie menyatakan bahwa : *Importantly, involvement mediated the effect of instrinsic motivation*

on creativity, in other words, intrinsic motivation appeared to influence creativity primarily because it influenced depth of involvement in task. Penting untuk diketahui, keterlibatan dimediasi pengaruh motivasi intrinsik pada kreativitas, dengan kata lain, motivasi intrinsik muncul mempengaruhi kreativitas terutama karena itu dipengaruhi secara mendalam oleh keterlibatan dalam tugas. Pernyataan ini memberikan penjelasan bahwa motivasi intrinsik tidak hanya berfungsi sebagai komponen yang menyusun kreativitas, tetapi juga dapat memberikan pengaruh terhadap kreativitas itu sendiri. Dorongan dari dalam diri untuk mengatasi tantangan yang dihadapi akan timbul sebagai bentuk tanggung jawab guru terhadap tugas dan kewajiban yang ia emban. Tanggung jawab yang datang dari dalam diri guru akan membuat ia memiliki pengarah diri dalam berpikir dan berimajinasi untuk menghasilkan ide baru. Melalui tanggung jawab yang di miliki guru, ia akan menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya dengan sebaik mungkin dengan penuh ketekunan. Rasa mencintai terhadap pekerjaan yang dimiliki seorang guru kan membuat guru untuk terus menggali informasi guna menemukan hal baru yang mendukung pekerjaannya. Hal ini juga menunjukkan bahwa guru tersebut memiliki sikap terbuka terhadap perubahan sehingga diharapkan mampu menggabungkan perubahan yang ada menjadi suatu yang baru.

Xiaomeng Zhang dan Kathryn M. Bartol (2010:121) menyebutkan: *This study also demonstrated mediation by intrinsic motivation between psychological empowerment and employee creativity directly and also indirectly through its influence on creative process engagement. Our results show that intrinsic motivation operating through creative process engagement as an indirect effect on creative performance.* Berdasarkan pernyataan Amabile terdapat tiga komponen yang membentuk kreativitas, Penelitian ini menjelaskan tentang peranan motivasi intrinsik antara psikologi dan kreatifitas staff secara langsung maupun tidak langsung melalui pengaruh peningkatan proses kreatifitas. Hasil tersebut juga menunjukkan bahwa motivasi intrinsik bekerja melalui proses hubungan kreatifitas dan memiliki efek tidak langsung terhadap performa staf.

Lebih lanjut, hubungan antara motivasi dapat terlihat dalam buku *Creativity in Education* oleh Anna Craft (2001:18-19), dkk yang menyatakan; *She focuses particularly on 'teaching for creativity' which she sees as: encouraging beliefs and attitudes, and motivation and risk-taking. Also there are certain condition which may foster one's creativity, such as effective leadership by others and also motivation.* Dalam studinya tersebut, dia lebih fokus pada 'mengajar untuk kreativitas' yang mana dilihat juga sebagai dorongan terhadap kepercayaan dan tingkah laku, juga motivasi serta mengabil resiko. Lebih lanjut, ada beberapa kondisi yang dapat mempercepat perkembangan kreativitas seseorang, seperti mengefektifkan kepemimpinan dan juga motivasi. Apakah motivasi bisa mempengaruhi kreatifitas?. Motivasi adalah dorongan personal untuk menyelesaikan sesuatu. Proses mempengaruhi dan mempertahankan seseorang pada perilaku tertentu.

Amabile (1987) mengidentifikasi ada 6 faktor sosial yang memiliki pengaruh potensial dalam kreativitas, yaitu: evaluasi, mempertahankan status, insentif,

kompetisi, keterbatasan pilihan, dan tekanan waktu untuk selesai. Dengan demikian motivasi intrinsik berpengaruh langsung positif terhadap kreativitas.

Pengaruh Langsung Supervisi terhadap Motivasi Intrinsik

Dari hasil pengujian hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif supervisi terhadap motivasi intrinsik dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,230 dan nilai koefisien jalur sebesar 0,230. Ini memberikan makna supervisi berpengaruh langsung positif terhadap motivasi intrinsik.

Hasil penelitian ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah Linda Evans (1999:viii) menyebutkan bahwa :*The principal's decision can vitally affect the teacher's working conditios. He assign teachers to classes and students to particular teachers; the actuall work may be done by assistants, but the principas remains the court of final appeal. However, like Tony Stephens, the headteacher, I believe that motivating staff is one of a headteacher's or princial's most important roles.* Keputusan kepala sekolah sangat mempengaruhi kondisi kerja para guru. Dia yang mengatur para guru beserta kelas dan juga para siswanya; hal ini memang bisa dilakukan oleh staf, namun tetap saja yang memberi keputusan akhir adalah kepala sekolah. Namun, seperti; Tony Stephen, saya percaya bahwa memotivasi para staff dan para guru tersebut merupakan tugas utama dari seorang kepala sekolah.

Penelitian dari Theodore Coladarci dan William A. Breton (1997:237) mengemukakan:*The percieved utility of supervoision - not its frequency - significantly predicted teacher efficacy among these resource teachers. That is, teachers who felt their supervision was helpful tended to report a higher sense of teacher efficacy than those who reported less-positive view of the supervision they received.* Pengertian dari supervisi tersebut dapat memprediksi keberhasilan seorang guru dari yang lainnya secara signifikan. Yang mana, Guru yang merasa supervisi itu sangat penting, akan merasa termotivasi dan cenderung memiliki keinginan lebih tinggi untuk menuju keberhasilan dibandingkan dengan guru yang merasa supervisi itu kurang bermanfaat.

Robert N. Lusser (2010:81) menjelaskan dalam motivasi, kita mengenal ada 3 teori mengenai motivasi, yaitu; (1) Teori motivasi Kepuasan, (2) Teori motivasi Proses, (3) Teori motivasi Penguatan. Salah satu teori yang terkait dengan penelitian ini adalah Teori Penguatan. Dikenal juga dengan hukum pengaruh, yaitu manusia cenderung untuk mengulangi perilaku yang mempunyai konsekwensi yang menguntungkan dirinya dan mengelakkan perilaku yang mengakibatkan konsekuensi yang merugikan. Melalui akibat-akibat dari suatu perilaku, orang akan termotivasi untuk berbuat dengan cara yang sudah ditentukan sebelumnya. Teori Penguatan menggunakan modifikasi perilaku.

Perilaku dapat dipelajari lewat pengalaman seseorang akan akibat positif atau akibat negatif dari suatu perilaku. Ini dikatakan oleh Burrhus Frederic Skinner, seorang teoretisi Penguatan. Sebaliknya, ada Guru yang sering datang terlambat dan berulang kali mendapat teguran Kepala Sekolah. Teguran dan kemungkinan

mendapat sanksi itu konsekuensi negatif dan berakibat pada modifikasi perilaku guru tersebut. Ia kemudian akan datang tepat waktu kemudian hari. Adalah penting untuk diperhatikan, bahwa cara-cara yang digunakan untuk memodifikasi perilaku harus tetap memperhitungkan harkat dan martabat manusia yang harus selalu dihormati dan diakui, menggunakan cara-cara ataupun gaya yang manusiawi.

Dengan demikian supervisi berpengaruh langsung positif terhadap motivasi intrinsik.

DAFTAR RUJUKAN

- Amabile, Teresa. *How to Kill Creativity*, 1998, 1998, <https://hbr.org/1998/09/how-to-kill-creativity/ar/1>
- Armstrong, Michael. *A Handbook of human resource Management practice: Tenth Edition* (London: Kogan Page, 2006).
- Burke, Peter J dan Robert D Krey, *Supervision A Guide to instructional Leadership Second Edition*. USA: Charles C Thomas, 2005.
- Coladarci. Theodore and William A. Breton, *The Journal of Educational Research*, Vol. 90, Taylor and Francis, 1997.
- Craft, Anna. Bob Jeffrey, and Mike Leibling, *Creativity in Education*, London: Continuum, 2001.
- Deci, Edward L. dan Richard M. Ryan, *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Springer Science, 1985.
- Evans, Linda. *Managing to Motivate A Guide for School Leaders*, London: Cassell, 1999.
- Gehani, R. Ray, *Individual Creativity and the Influence of Mindful Leaders on Enterprise Innovation*, *Journal of Technology Management & Innovation J. Technol. ManagInnov.* 2011, Volume 6, Issue 3
- Gibson. James L. et al, *Organizational Behavior, Structure, Processes*. Singapore: McGraw Hill, 2012.
- Informasi diperoleh dari beberapa Kepala Sekolah Dasar Swasta Katolik di Jakarta Timur (tanggal 20 Maret 2017)
- Informasi diperoleh dari korwas Jakarta Timur (tanggal 24 Maret 2017)
- Lussier. Robert N. and Christopher F. Achua, *Leadership: Theory, Application, and Skill Development, 4th Edition*, Mason: South-Western Cengage Learning, 2010.
- Luthans, Fred *Organizational Behavior An Evidence Based Approach Twelfth Edition*. New York: MoGra-Hill, 2011.
- Mary, Mc Shane, Ann Von Glinow, *Organizational Behavior*. Boston: Mc Graw Hill, 2008.
- Ray. Charles M. dan Charles L Eison *supervision*. New York: The Dryden Press, 1983.

- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge, *Organizational Behavior Fifteenth Edition*, USA: Pearson Education, 2013.
- Robbins. Stephen P. dan Merry Coulter, *Managemnet Global Edition Eleventh Edition*. USA Pearson Education, 2012.
- Robins, Stephen P. Timothy A. Judge, *Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice Hall, 2009.
- Rue. Leslie W. dan Lloyd L. Byars, *Supervision: Key Link to Productivity Tenth Edition*. New York: McGraw-Hill Companies, 2010.
- Schermerhorn et al, *Organizational Behaviorinternasional Student version Eleventh Edition* USA: John Wiley & Sons, 2011.
- Turniansky, Bobbie and A.Paul Hare, *Individual and Groups in Organizations*, London: Sage Publication Ltd, 1998.
- Vecchio.Robert P., *Organizational Behavior: Core Concewpts Six Edition*. USA: Thomson, 2006.
- Watt, Alisa H. *The Impact of Managerial Virtually on Employees Performance*, New York: Fakultas Rensselaer Polytechnic Institute, 2007.
- Wiles Kimball. *Supervision for Better School*. London: Englewood Cillfs. 2010.
- William, Chuck. *Management*, USA: Cengage Learning, 2009. William,
- Yatimul Ainun, *Guru Dituntut Kreatif dan inovatif*.
[http://edukasi.kompas.com/read/2012/04/25/Guru Dituntut Kreatif dan Inovatif](http://edukasi.kompas.com/read/2012/04/25/Guru_Dituntut_Kreatif_dan_Inovatif)
 (diakses 23 Maret 2017)
- Zhang, Xiaomeng and Kathryn M. Bartol, *Linking Empowering Leadership and Employee Creativity: The Influence of Psychological Empowerment, Intrinsic Motivation, and Creative Process Engagement*, (The Academy of Management Journal, Vol. 53, 2010.