



Peningkatan Kreativitas Guru

sebagai Upaya Pemerataan
Kualitas Pendidikan

Dr. (H.) Sasli Rais, S.E., M.Si
Dr. Moh. Abdul Rofiqi, S.Ag., M.Pd., M.Sc



**Peningkatan Kreativitas Guru
sebagai Upaya Pemerataan
Kualitas Pendidikan**

UU No. 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta

Fungsi dan Sifat Hak Cipta Pasal 4

Hak Cipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a merupakan hak eksklusif yang terdiri atas hak moral dan hak ekonomi.

Pembatasan Pelindungan Pasal 26

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, Pasal 24, dan Pasal 25 tidak berlaku terhadap:

- i. Penggunaan kutipan singkat Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait untuk pelaporan peristiwa aktual yang ditujukan hanya untuk keperluan penyediaan informasi aktual;
- ii. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk kepentingan penelitian ilmu pengetahuan;
- iii. Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk keperluan pengajaran, kecuali pertunjukan dan Fonogram yang telah dilakukan Pengumuman sebagai bahan ajar; dan
- iv. Penggunaan untuk kepentingan pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang memungkinkan suatu Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait dapat digunakan tanpa izin Pelaku Pertunjukan, Produser Fonogram, atau Lembaga Penyiaran.

Sanksi Pelanggaran Pasal 113

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

Peningkatan Kreativitas Guru sebagai Upaya Pemerataan Kualitas Pendidikan

Dr. (H). Sasli Rais, S.E., M.Si.

Dr. Moh. Abdul Rofiqi, S.Ag. M.Pd., M.Sc.

**PENINGKATAN KREATIVITAS GURU SEBAGAI UPAYA PEMERATAAN KUALITAS
PENDIDIKAN**

Penulis : Dr. (H). Sasli Rais, S.E., M.Si., dan Dr. Moh. Abdul Rofiqi, S.Ag. M.Pd., M.Sc.
Editor : Annisa Nur Hidayah
Desain Cover : Syaiful Anwar
Sumber : <https://www.shutterstock.com>
Tata Letak : Tata
Proofreader : A. Timor Eldian

Ukuran:

xviii, 187 hlm., Uk.: 15.5x23 cm

ISBN:

978-634-01-0275-8

Cetakan Pertama:

April 2025

Hak Cipta 2024 pada Penulis

Copyright © 2025 by Deepublish Publisher

All Right Reserved

PENERBIT DEEPUBLISH

(Grup Penerbitan CV BUDI UTAMA)

Anggota IKAPI (076/DIY/2012)

Jl. Rajawali, Gg. Elang 6, No. 3, Drono, Sardonoharjo, Ngaglik, Sleman

Jl. Kaliurang Km. 9,3 – Yogyakarta 55581

Telp./Faks : (0274) 4533427

Website : www.penerbitdeepublish.com
www.deepublishstore.com

E-mail : cs@deepublish.co.id

Hak cipta dilindungi undang-undang.

*Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau
memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini
tanpa izin tertulis dari penerbit.*

Isi di luar tanggung jawab percetakan.

KATA PENGANTAR PENERBIT

Segala puji kami haturkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan segala anugerah dan karunia-Nya. Dalam rangka mencerdaskan dan memuliakan umat manusia dengan penyediaan serta pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi untuk menciptakan industri *processing* berbasis sumber daya alam (SDA) Indonesia, Penerbit Deepublish dengan bangga menerbitkan buku dengan judul ***PENINGKATAN KREATIVITAS GURU SEBAGAI UPAYA PEMERATAAN KUALITAS PENDIDIKAN.***

Buku ini mengupas mengenai upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kreativitas guru dalam menunjang proses pembelajaran sehingga mampu menjadi tenaga profesional bagi peserta didik. Dilihat dari hasil Asesmen Kompetensi Siswa Indonesia Tahun 2015 menunjukkan adanya perbedaan kemampuan siswa yang signifikan di berbagai daerah. Dengan demikian, kemampuan guru dan kreativitas dalam mengajar sangat penting untuk menunjang kualitas peserta didik yang signifikan.

Terima kasih dan penghargaan terbesar kami sampaikan kepada penulis, Dr. (H). Sasli Rais, S.E., M.Si., dan Dr. Moh. Abdul Rofiqi, S.Ag. M.Pd., M.Sc., yang telah memberikan kepercayaan, perhatian, dan kontribusi penuh demi kesempurnaan buku ini. Semoga buku ini bermanfaat bagi semua pembaca, mampu berkontribusi dalam mencerdaskan dan memuliakan umat manusia, serta mengoptimalkan pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi di tanah air.

Hormat Kami,

Penerbit Deepublish

KATA PENGANTAR

Teriring salam dan do'a semoga Allah SWT. senantiasa melimpahkan *hidayah, taufiq*, dan ilmu-Nya kepada kita sekalian dalam menjalankan aktifitas sehari-hari, sehingga setiap ilmu yang kita peroleh memberikan manfaat, baik bagi diri kita maupun bagi masyarakat lainnya. Aamiin.

Kondisi geografis wilayah Indonesia sangat luas, yang membentang dari ujung Barat, Pulau Sabang sampai ujung Timur, perbatasan darat dengan Negara Papua Nugini. Indonesia memiliki luas wilayah daratan, 1.922.570 Km² dan luas wilayah perairan 3.257.483 Km², sehingga total wilayah Indonesia yaitu sekitar 5.180.053 Km². Dengan jumlah pulau 17.508 yang tersebar, 1.340 suku bangsa, serta 720 bahasa daerah. Jumlah penduduk Indonesia per 7 Agustus 2024 (Kementerian Dalam Negeri), berjumlah 282.477.584 jiwa dimana 59% tinggal di daerah perkotaan (167.176.839 jiwa), yang berdiam di wilayah 38 provinsi, 98 kota, 416 kabupaten, 7.277 kecamatan, 8.506 kelurahan, dan 74.961 desa.

Namun, berdasarkan Indeks Desa Membangun (per Agustus 2024 dari Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi) bahwa dari sejumlah desa tersebut, masih terdapat desa yang berstatus sangat tertinggal (4.850 desa), desa tertinggal (7.154 desa). Sisanya masuk status desa berkembang (28.766 desa), desa maju (23.035 desa), dan desa mandiri (11.456 desa). Sedangkan masih terdapat 62 kabupaten berstatus daerah tertinggal, kebanyakan masuk di wilayah Papua dan Papua Barat, Nusa Tenggara Timur, Maluku, Maluku Utara, Sulawesi Tengah dan Kepulauan Nias.

Salah satu yang menjadi masalah utama masih adanya daerah dan desa tertinggal di Indonesia tersebut karena masih belum optimalnya pembangunan bidang pendidikan, kuantitas dan kualitas pendidikannya, khususnya keberadaan tenaga guru yang memiliki kreativitas. Keberadaan guru yang memiliki kreativitas sangat

dibutuhkan dalam upaya peningkatan kualitas pembelajaran dan mutu keluaran pendidikan, serta keberadaannya harus merata di seluruh Indonesia, bukan hanya ada di Jawa saja.

Penulis menyampaikan penghargaan yang paling dalam kepada orang yang telah menanamkan bibit-bibit watak kebaikan, khususnya buat orang tua (H. Imam Turmudhi dan Hj. Siti Sundari); mertua (Sulasno dan Sukinem); orang yang selalu menemani penulis, istri Hj. Attik Roofiah, SPi dan putra Mahmoud Nuuramin Rais; saudara penulis (mas Dr. Moh. Abdul Rofiqi, S.Ag., M.Pd., M.Sc – mbak Admiyatun, S.Ag; mas Imam Isro'i, S.Ag - mbak Nurul Lami'; adik Heri Hadiyanto; mbak Siti Chalimah, S.Sos – mas Agung), serta keponakan penulis (Ides, Nura, Azka, Dea, Yafi; Yoyok, Bunga, dan Chalia).

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Dr. Dance Yulian Flassy, S.E., M.Si. dan Willem Wandik, S. atas dukungannya kepada Penulis selama ini. Ucapan terima kasih juga Penulis sampaikan kepada teman-teman dan seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah mendukung penulisan buku ini.

Dalam peribahasa dikatakan bahwa *tak ada gading yang tak retak*. Oleh karena itu, penulis berharap demi kesempurnaan buku ini untuk kritik dan saran yang konstruktif dari pembaca guna keberlangsungan wacana ilmu manajemen dikemudian hari.

Semoga bermanfaat.

Penulis

Dr. (H.) Sasli Rais, S.E., M.Si

Dr. Moh. Abdul Rofiqi, S.Ag., M.Pd., M.Sc

Kampung Citayam – Bogor,

01 November 2024 M

29 Jumadal Ula 1446 H

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR PENERBIT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii

BAB I	SISTEM PENDIDIKAN NASIONAL INDONESIA.....	1
-------	---	---

BAB II	ESENSI KREATIVITAS, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, <i>TEAMWORK</i> , DAN KETERLIBATAN KERJA.....	15
	A. Hakikat Kreativitas.....	15
	B. Hakikat Kepemimpinan Transformasional.....	20
	C. Hakikat <i>Teamwork</i>	27
	D. Hakikat Keterlibatan Kerja	31

BAB III	KETERKAITAN TERHADAP KREATIVITAS GURU.....	39
	A. Keterkaitan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kreativitas Guru	39
	B. Keterkaitan antara <i>Teamwork</i> dengan Kreativitas Guru	40
	C. Keterkaitan antara Keterlibatan Kerja dengan Kreativitas Guru	41

D.	Keterkaitan antara Kepemimpinan Transformasional dan <i>Teamwork</i> secara bersama-sama dengan Kreativitas Guru	42
E.	Keterkaitan antara Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja secara bersama-sama dengan Kreativitas Guru.....	43
F.	Keterkaitan antara <i>Teamwork</i> dan Keterlibatan Kerja secara bersama-sama dengan Kreativitas Guru	44
G.	Keterkaitan antara Kepemimpinan Transformasional, <i>Teamwork</i> , dan Keterlibatan Kerja secara bersama-sama dengan Kreativitas Guru	45

BAB IV	IDENTIFIKASI KETERKAITAN KREATIVITAS GURU	48
---------------	--	-----------

BAB V	EKSPLORASI KETERKAITAN KREATIVITAS GURU	64
A.	Kesesuaian Keterkaitan Kreativitas Guru	64
B.	Konsistensi Keterkaitan Kreativitas Guru melalui Reliabilitas.....	70
C.	Keterkaitan Kreativitas Guru melalui Prasyarat Penguraian.....	74
D.	Menghitung Keterkaitan Kreativitas Guru	75
E.	Kekuatan terhadap Keterkaitan Kreativitas Guru.....	78
F.	Klasifikasi Prioritas menggunakan SITOREM.....	79

BAB VI	PENTINGNYA MENGETAHUI KETERKAITAN SETIAP PARAMETER.....	81
A.	Penentuan Keterkaitan menggunakan Prasyarat Penguraian.....	93
B.	Upaya Pembuktian Asumsi terhadap Kreativitas Guru	97
C.	Tingkat Kekuatan Kreativitas Guru	122
D.	Penentuan Klasifikasi melalui SITOREM.....	127
 BAB VII	 Keterkaitan antara Kepemimpinan Transformasional, <i>Teamwork</i>, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kreativitas Guru	 141
A.	Keterkaitan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kreativitas Guru	141
B.	Keterkaitan antara <i>Teamwork</i> dengan Kreativitas Guru	145
C.	Keterkaitan antara Keterlibatan Kerja dengan Kreativitas Guru	148
D.	Keterkaitan antara Kepemimpinan Transformasional dan <i>Teamwork</i> secara bersama-sama dengan Kreativitas Guru	151
E.	Keterkaitan antara Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja secara bersama-sama dengan Kreativitas Guru	154
F.	Keterkaitan antara <i>Teamwork</i> dan Keterlibatan Kerja secara bersama-sama dengan Kreativitas Guru	156
G.	Keterkaitan antara Kepemimpinan Transformasional, <i>Teamwork</i> , dan Keterlibatan Kerja secara bersama-sama dengan Kreativitas Guru	159

BAB VIII	KETERLIBATAN	DALAM	UPAYA	
	PENINGKATAN KREATIVITAS GURU			163
	A.	Rencana Aksi		168
	B.	Pelaksanaan Rencana Aksi		170
DAFTAR PUSTAKA				175
PROFIL PENULIS				184

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.	Konstelasi Peninjauan Kreativitas Guru.....	50
Gambar 2	Histogram Informasi Kreativitas Guru (Y)	84
Gambar 3	Histogram Informasi Kepemimpinan Transformasional.....	86
Gambar 4	Histogram Informasi <i>Teamwork</i>	89
Gambar 5	Histogram Informasi Keterlibatan Kerja (X_3)	92
Gambar 6	Digram Pencar Kepemimpinan Transformasional dengan Kreativitas Guru	100
Gambar 7	Diagram Pencar <i>Teamwork</i> dengan Kreativitas Guru.....	104
Gambar 8	Digram Pencar Keterlibatan Kerja dengan Kreativitas Guru.....	108
Gambar 9	Perhitungan Koefisien Korelasi.....	121
Gambar 10	Peserta “Rencana Aksi” Nasional Pendidikan	173
Gambar 11	Histogram Tingkat Kepuasan.....	174

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Nilai PISA Indonesia Tahun 2009 (65 Negara Peserta)	3
Tabel 2.	Nilai PISA Indonesia Tahun 2022 (81 Negara Peserta)	3
Tabel 3.	Nilai PISA Indonesia Tahun 2009 - 2022.....	4
Tabel 4.	Jumlah dan Persebaran Representasi.....	52
Tabel 5.	Kisi-Kisi Kreativitas Guru.....	53
Tabel 6.	Arti dan Nilai Skala Kreativitas Guru	54
Tabel 7.	Kisi-Kisi Kepemimpinan Transformasional	56
Tabel 8.	Arti dan Nilai Skala Kepemimpinan Transformasional	58
Tabel 9.	Kisi-Kisi <i>Teamwork</i>	59
Tabel 10.	Arti dan Nilai Skala Tiap Item <i>Teamwork</i>	60
Tabel 11.	Kisi-Kisi Keterlibatan Kerja.....	62
Tabel 12.	Arti dan Nilai Skala Keterlibatan Kerja	63
Tabel 13.	Kesesuaian Kreativitas Guru.....	65
Tabel 14.	Kisi-Kisi Kreativitas Guru Setelah Eksplorasi.....	66
Tabel 15.	Kisi-Kisi Kepemimpinan Transformasional Setelah Eksplorasi.....	67
Tabel 16.	Kisi-Kisi <i>Teamwork</i> Setelah Eksplorasi.....	69
Tabel 17.	Kisi-Kisi Keterlibatan Kerja Setelah Eksplorasi	70
Tabel 18.	Rekap Nilai Pemeriksaan Kesesuaian dan Konsistensi.....	73
Tabel 19.	Ukuran Pemusatan dan Penyebaran Informasi Kreativitas Guru.....	82
Tabel 20.	Frekuensi Informasi Kreativitas Guru	83
Tabel 21.	Ukuran Pemusatan dan Penyebaran Informasi Kepemimpinan Transformasional	84

Tabel 22.	Frekuensi Informasi Kepemimpinan Transformasional.....	85
Tabel 23.	Ukuran Pemusatan dan Penyebaran Informasi <i>Teamwork</i>	87
Tabel 24.	Frekuensi Informasi <i>Teamwork</i>	88
Tabel 25.	Ukuran Pemusatan dan Penyebaran Informasi Keterlibatan Kerja.....	90
Tabel 26.	Frekuensi Informasi Keterlibatan Kerja	91
Tabel 27.	Rekapitulasi Statistik Unsur Pemengaruh	92
Tabel 28.	Pemeriksaan Normalitas Kreativitas Guru atas Kepemimpinan Transformasional.....	94
Tabel 29.	Pemeriksaan Normalitas Kreativitas Guru atas <i>Teamwork</i>	94
Tabel 30.	Pemeriksaan Normalitas Kreativitas Guru atas Keterlibatan Kerja	95
Tabel 31.	Pemeriksaan Normalitas Galat Baku Taksiran	96
Tabel 32.	Pemeriksaan Homogenitas Varians.....	97
Tabel 33.	Estimasi Model/Penetapan Model Regresi antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kreativitas Guru.....	98
Tabel 34.	Kelayakan Model/Keberartian Model Regresi antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kreativitas Guru.....	99
Tabel 35.	Pemeriksaan Linieritas Regresi antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kreativitas Guru.....	99
Tabel 36.	Nilai Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Kepemimpinan Transformasional dengan Kreativitas Guru.....	100
Tabel 37.	Nilai Koefisien Korelasi Kepemimpinan Transformasional dengan Kreativitas Guru.....	101
Tabel 38.	Estimasi Model/Penetapan Model Regresi antara <i>Teamwork</i> dengan Kreativitas Guru	102
Tabel 39.	Kelayakan Model/Keberartian Model Regresi antara <i>Teamwork</i> dengan Kreativitas Guru	103

Tabel 40.	Pemeriksaan Linieritas Regresi antara <i>Teamwork</i> dengan Kreativitas Guru.....	103
Tabel 41.	Nilai Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi <i>Teamwork</i> dengan Kreativitas Guru.....	104
Tabel 42.	Nilai Koefisien Koefisien <i>Teamwork</i> dengan Kreativitas Guru.....	105
Tabel 43.	Estimasi Model/Penetapan Model Regresi antara Keterlibatan Kerja dengan Kreativitas Guru.....	106
Tabel 44.	Kelayakan Model/Keberartian Model Regresi antara Keterlibatan Kerja dengan Kreativitas Guru.....	106
Tabel 45.	Pemeriksaan Linieritas Regresi antara Keterlibatan Kerja dengan Kreativitas Guru.....	107
Tabel 46.	Nilai Koefisien Korelasi dan Deteriminasi Keterlibatan Kerja dengan Kreativitas Guru.....	108
Tabel 47.	Nilai Koefisien Korelasi Keterlibatan Kerja dengan Kreativitas Guru.....	109
Tabel 48.	Estimasi Model/Penetapan Model Regresi secara bersama-sama antara Kepemimpinan Transformasional dan <i>Teamwork</i> dengan Kreativitas Guru.....	110
Tabel 49.	Kelayakan Model/Keberartian Model Regresi secara bersama-sama antara Kepemimpinan Transformasional dan <i>Teamwork</i> dengan Kreativitas Guru.....	111
Tabel 50.	Nilai Koefisien Korelasi dan Determinasi Kepemimpinan Transformasional dan <i>Teamwork</i> secara bersama-sama dengan Kreativitas Guru.....	111
Tabel 51.	Estimasi Model/Penetapan Model Regresi secara bersama-sama antara Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja dengan Kreativitas Guru.....	113

Tabel 52.	Kelayakan Model/Keberartian Model Regresi antara Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja secara bersama-sama dengan Kreativitas Guru.....	113
Tabel 53.	Nilai Koefisien Korelasi dan Determinasi Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja secara bersama-sama dengan Kreativitas Guru.....	113
Tabel 54.	Estimasi Model/Penetapan Model Regresi antara <i>Teamwork</i> dan Keterlibatan Kerja secara bersama-sama dengan Kreativitas Guru	115
Tabel 55.	Kelayakan Model/Keberartian Model Regresi antara <i>Teamwork</i> dan Keterlibatan Kerja secara bersama-sama dengan Kreativitas Guru	115
Tabel 56.	Nilai Koefisien Korelasi dan Determinasi <i>Teamwork</i> dan Keterlibatan Kerja secara bersama-sama dengan Kreativitas Guru	116
Tabel 57.	Estimasi Model/Penetapan Model Regresi secara bersama-sama antara Kepemimpinan Transformasional, <i>Teamwork</i> , dan Keterlibatan Kerja dengan Kreativitas Guru.....	117
Tabel 58.	Kelayakan Model/Keberartian Model Regresi secara bersama-sama antara Kepemimpinan Transformasional, <i>Teamwork</i> , dan Keterlibatan Kerja dengan Kreativitas Guru.....	118
Tabel 59.	Nilai Koefisien Korelasi dan Determinasi Kepemimpinan Transformasional, <i>Teamwork</i> , dan Keterlibatan Kerja secara bersama-sama dengan Kreativitas Guru	118
Tabel 60.	Pemeriksaan Linieritas	120
Tabel 61.	Model Regresi dan Pemeriksaan Signifikansi.....	120
Tabel 62.	Pembuktian Asumsi terhadap Kreativitas Guru	120

Tabel 63.	Pemeriksaan Korelasi Parsial Kepemimpinan Transformasional terhadap Kreativitas Guru dengan <i>Teamwork</i> sebagai Pengontrol	122
Tabel 64.	Pemeriksaan Korelasi Parsial Kepemimpinan Transformasional terhadap Kreativitas Guru dengan Keterlibatan Kerja sebagai Pengontrol.....	123
Tabel 65.	Pemeriksaan Korelasi Parsial <i>Teamwork</i> terhadap Kreativitas Guru dengan Kepemimpinan Transformasional sebagai Pengontrol.....	124
Tabel 66.	Pemeriksaan Korelasi Parsial <i>Teamwork</i> terhadap Kreativitas Guru dengan Keterlibatan Kerja sebagai Pengontrol	124
Tabel 67.	Pemeriksaan Korelasi Parsial Keterlibatan Kerja terhadap Kreativitas Guru dengan Kepemimpinan Transformasional sebagai Pengontrol.....	125
Tabel 68.	Pemeriksaan Korelasi Parsial Keterlibatan Kerja terhadap Kreativitas Guru dengan <i>Teamwork</i> sebagai Pengontrol.....	126
Tabel 69.	Pemeriksaan Signifikansi Korelasi Parsial.....	127
Tabel 70.	Penguraian Kontribusi (Koefisien Determinasi).....	128
Tabel 71.	Skor Rata-Rata Parameter Kreativitas Guru	129
Tabel 72.	Skor Rata-Rata Parameter Kepemimpinan Transformasional	129
Tabel 73.	Skor Rata-Rata Parameter <i>Teamwork</i>	130
Tabel 74.	Skor Rata-Rata Parameter Keterlibatan Kerja	130
Tabel 75.	Bobot Parameter Kreativitas Guru.....	132
Tabel 76.	Bobot Parameter Kepemimpinan Transformasional	133
Tabel 77.	Bobot Parameter <i>Teamwork</i>	133
Tabel 78.	Bobot Parameter Keterlibatan Kerja.....	134
Tabel 79.	Klasifikasi Parameter Kreativitas Guru	135

Tabel 80.	Klasifikasi Parameter Kepemimpinan Transformasional.....	135
Tabel 81.	Klasifikasi Parameter <i>Teamwork</i>	136
Tabel 82.	Klasifikasi Parameter Keterlibatan Kerja.....	137
Tabel 83.	Urutan Prioritas Parameter Tiap Unsur Pemengaruh	137
Tabel 84.	Penguraian SITOREM	138
Tabel 85.	Parameter yang perlu Diperbaiki dan Dipertahankan.....	164
Tabel 86.	Prioritas Penentuan Tindak Lanjut Unsur Pemengaruh dalam Upaya Meningkatkan Kreativitas Guru.....	169



BAB I

SISTEM PENDIDIKAN NASIONAL INDONESIA

Sistem pendidikan nasional merupakan keseluruhan dari komponen pendidikan yang secara hakiki terkait dan didedikasikan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional. Pendidikan nasional harus menjadi bagian integral dari pembangunan nasional, hal ini bertujuan untuk mencerdaskan warga negara dan mengembangkan manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, memiliki akhlak yang baik, memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sehat jasmani dan rohani, memiliki kepribadian dan mandiri, serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap pembangunan masyarakat, bangsa, dan negara Indonesia.

Pendidikan nasional yang dimaksud, yaitu pendidikan yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945, berakar nilai-nilai agama, berwawasan budaya nasional, dan tanggap mengikuti tuntutan perubahan zaman. Penyelenggaraan pendidikan harus dilakukan dengan usaha sadar dan terencana sehingga terwujud suasana belajar dan proses terencana yang dapat mendukung perkembangan spiritual keimanan agama, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, dan akhlak mulia. Aspek-aspek tersebut penting bagi peserta didik, masyarakat, bangsa, dan negara Indonesia. Dengan demikian, untuk mewujudkan kondisi peserta didik tersebut, diperlukan tenaga pendidik yang profesional.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 39 tentang Sistem Pendidikan Nasional menyatakan bahwa keberadaan tenaga kependidikan sebagai tenaga profesional, bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, evaluasi hasil proses pembelajaran, memberikan bimbingan dan pelatihan, melakukan peninjauan, dan mengabdikan kepada masyarakat. Semua itu dalam

rangka menentukan efektivitas proses tersebut dalam mencapai tujuan pendidikan nasional.

Sistem Pendidikan Nasional sebagaimana dimaksud dalam Pasal 40 ayat (2) menyatakan bahwa tenaga kependidikan berkewajiban: 1) memiliki komitmen secara profesional dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan; 2) menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis; 3) memberikan teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Pendidik profesional berperan penting sebagai sarana membantu upaya pencapaian tujuan pendidikan nasional. Sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 3 Sistem Pendidikan Nasional, fungsi pendidikan nasional adalah (1) mengembangkan kemampuan dan karakter peserta didik, (2) mengembangkan budaya nasional yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, dan (3) mengembangkan potensi peserta didik menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara Indonesia yang demokratis serta bertanggung jawab.

Keberadaan tenaga pendidik tersebut sangat krusial dalam rangka mencapai tujuan pendidikan nasional, tetapi pada kenyataannya masih menjadi permasalahan dalam bidang pendidikan Indonesia. Kondisi tersebut tercantum dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024 yang menyebabkan proses pembelajaran belum berjalan dengan baik (bermutu) dan belum merata antarwilayah di Indonesia. Hal ini juga berimplikasi pada upaya pendidikan yang selama ini telah dilakukan belum efektif dalam meningkatkan kualitas peserta didik untuk dapat berpikir tingkat tinggi (*higher order thinking skills*).

Kondisi kurang maksimalnya proses pembelajaran dapat diketahui dari hasil tes *Program for International Student Assessment* (PISA) atau Program Penilaian Pelajar Internasional yang dibuat sebagai sarana untuk memeriksa kemampuan akademis anak sekolah atau madrasah (*catatan*: istilah yang digunakan dalam peninjauan ini adalah '*madrasah*', artinya sekolah) secara rata-rata di semua negara dalam bidang Matematika, Sains, dan Kemampuan Membaca

(reading). Tes yang disebut PISA ini diselenggarakan oleh *Organization for Economic Cooperation and Development* (OECD). Hasil test PISA tahun 2009, 2012, 2015, 2018 dan 2022, belum menunjukkan perkembangan yang baik hasilnya bagi negara Indonesia. Berdasarkan hasil PISA 2022, yang dirilis pada 5 Desember 2023 dimana Indonesia masih tetap masuk urutan kelompok bawah dengan menempati peringkat 69 dari 81 negara peserta (Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi). Hasil pemeriksaan PISA ini disajikan dalam Tabel 1, Tabel 2, dan Tabel 3.

Tabel 1. Nilai PISA Indonesia Tahun 2009 (65 Negara Peserta)

No	Negara	Membaca	Matematika	Sains	Rerata
1	China	556	600	575	577
2	Korea Selatan	539	546	538	541
No	Negara	Membaca	Matematika	Sains	Rerata
6	Singapura	526	562	554	547
50	Thailand	421	419	425	422
57	Indonesia	402	371	383	385
65	Kyrgyzstan	314	331	330	325

Sumber: Informasi OECD diolah, 2021.

Tabel 2. Nilai PISA Indonesia Tahun 2022 (81 Negara Peserta)

No	Negara	Matematika	No	Sains	No	Membaca	Rerata
1	Singapura	575	1	561	1	543	560
31	Vietnam	469	35	472	34	462	468
40	Brunai	442	42	446	44	429	439
54	Malaysia	409	52	416	60	388	404
58	Thailand	394	58	409	64	379	394
69	Indonesia	366	67	383	71	359	369
76	Philippines	355	79	356	76	347	353
81	Cambodia	336	81	347	81	329	337

Sumber: Data OECD diolah, 2024

Tabel 3. Nilai PISA Indonesia Tahun 2009 - 2022

Tahun	Matematika	Sains	Membaca	Rerata
2009	402	371	383	385
2012	396	375	382	384
2015	397	386	403	395
2018	373	379	396	383
2022	366	383	359	359

Sumber: Data OECD diolah, 2024.

Hasil Asesmen Kompetensi Siswa Indonesia (AKSI) Tahun 2015 menunjukkan adanya perbedaan kemampuan peserta didik yang signifikan di berbagai daerah. Hal ini terlihat dari masih rendahnya jumlah peserta didik yang mencapai target minimal keberhasilan bidang membaca di Provinsi Sulawesi Barat (20,92%), Provinsi Jawa Timur (38,76%), dan nasional (46,83%). Bidang matematika, di Provinsi Maluku (12,19%), diikuti Jawa Timur (71,35%), dan nasional (77,13%). Bidang Sains, di Provinsi Gorontalo (13,52%), Provinsi Jawa Timur (68,83%), dan nasional sebesar 73,61% (<https://aksi.puspendik.kemdikbud.go.id>; Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2020-2024).

Nilai pelaksanaan uji kompetensi guru (UKG) tahun 2019, hanya 7 (tujuh) provinsi yang memperoleh nilai di atas SKM (Standar Kompetensi Minimum) secara nasional dengan nilai rata-ratanya adalah 55. Tujuh provinsi tersebut adalah Provinsi DI Yogyakarta (67,02), Provinsi Jawa Tengah (59,10), Provinsi DKI Jakarta (62,58), Provinsi Jawa Timur (60,75), Provinsi Bali (60,12), Provinsi Bangka Belitung (59,07), dan Provinsi Jawa Barat (58,97).

Hasil UKG Bidang Profesional khusus untuk bidang ini, rata-rata nasionalnya adalah 53,02. Nilai UKG Bidang Kompetensi Pedagogik dengan nilai sebesar 48,94 merupakan angka rata-rata nasionalnya, lebih rendah dari SKM. Hanya satu provinsi yang memiliki nilai rata-rata lebih tinggi dari nilai rata-rata nasional, provinsi tersebut juga telah mencapai SKM, yaitu Provinsi DI Yogyakarta sebesar 56,91 (<https://npd.kemdikbud.go.id>).

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, Pasal 20 menyebutkan bahwa dalam melaksanakan tugas

profesionalnya, guru berkewajiban: (1) menjunjung tinggi produk peraturan perundang-undangan, hukum; (2) menjunjung tinggi kode etik guru, nilai-nilai agama, dan etika yang berlaku; (3) mampu memelihara dan memupuk persatuan, serta kesatuan bangsa; (4) bersikap objektif dan tidak membedakan berdasarkan jenis kelamin, agama, suku, ras, kondisi fisik, latar belakang keluarga, dan status sosial ekonomi peserta didik dalam proses pembelajaran; (5) menyusun rencana pembelajaran dan menyelenggarakan proses pembelajaran yang bermutu, menilai, dan mengevaluasi hasil proses pembelajaran; (6) mampu meningkatkan dan mengembangkan kemampuan dan kualifikasi akademis peserta didik secara berkelanjutan, sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni.

Upaya untuk menjadikan proses pembelajaran seefisien mungkin bagi peserta didik, sambil melaksanakan tugas profesional seorang guru, memerlukan pemikiran kreatif yang merupakan bagian dari sistem yang kompleks antara peserta didik dan pendidik dalam proses pembelajaran.

Kreativitas guru pada umumnya memiliki peran penting dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan mudah. Fungsi kreativitas guru tidak terbatas pada membantu proses belajar mengajar dengan mencakup satu aspek pengetahuan manusia, tetapi mencakup aspek lainnya, termasuk aspek kognitif, psikomotorik, dan afektif.

Paparan komprehensif tentang kreativitas guru bersumber dari peninjauan Oktavia (2014) yang menyimpulkan bahwa sebagai seorang guru, kreativitas dalam proses pembelajaran perlu ditingkatkan. Guru yang kreatif memiliki peran yang signifikan terhadap keberhasilan peserta didik. Pentingnya kreativitas guru dalam proses pembelajaran karena pentingnya bagi peserta didik: (1) mentransfer informasi yang lebih relevan kepada peserta didik; (2) meningkatkan minat mereka terhadap mata pelajaran; (3) menginspirasi mereka untuk berpikir lebih mendalam dan benar tentang kondisi alam atau masyarakat; dan 4) mendorong kreativitas peserta didik juga.

Penggunaan produk kreativitas guru, misalnya berupa sarana yang dapat mengajak peserta didik untuk berpartisipasi dalam dunia

nyata melalui visualisasi akan mengurangi kejenuhan peserta didik dan meningkatkan minat peserta didik terhadap pelajaran. Hasil inovasi mengenai sarana pendidikan akan memberikan gambaran atau deskripsi yang lengkap, hal ini terlihat dari indra peserta didik, yaitu indra penglihatan, pendengaran, dan penciuman. Hal ini akan menyerupai situasi aslinya.

Pentingnya kreativitas guru juga dipaparkan dalam peninjauan terkini. Peninjauan yang dilakukan oleh Wijayanti dan Supartha (2019) menunjukkan bahwa tingkat signifikansi kepemimpinan transformasional adalah $0,000 < 0,05$, artinya nilai beta sebesar 0,286 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan.

Peninjauan yang dilakukan oleh Herawati *et al.* (2020) memaparkan hasil komprehensifnya bahwa hubungan antara unsur pemengaruh keterlibatan kerja dengan kreativitas karyawan dikatakan signifikan dan positif dengan nilai t hitung sebesar 5,052, memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan nilai β sebesar 0,743. Peninjauan lainnya dilakukan oleh Wajong *et al.* (2020), paparan komprehensifnya menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan berdampak positif terhadap kreativitas karyawan, koefisien jalur antara kedua unsur pemengaruh tersebut bernilai positif, yaitu sebesar 0,434 dan memiliki nilai t hitung sebesar 3,363.

Peninjauan yang dilakukan oleh Marasabessy dan Santoso (2016), paparan komprehensifnya menunjukkan bahwa *teamwork* berdampak signifikan dan positif terhadap kreativitas karyawan ($\beta = 0,220$; $t = 2,556$; $p < 0,01$).

Paparan komprehensifnya tentang kreativitas berdasarkan pelaksanaan survei awal melalui angket tentang kreativitas guru madrasah tsanawiyah (MTs) di Kota Madiun. Survei awal dilakukan dengan memberikan pernyataan kepada 30 guru MTs di Kota Madiun. Pernyataan yang disampaikan pada unsur pemengaruh kreativitas guru sebanyak 20 pernyataan dengan pilihan jawaban "*Selalu, Sering, Kadang-kadang, Pernah, dan Tidak Pernah*" dengan menggunakan 6 indikator kreativitas guru, yaitu (1) motivasi dari dalam diri sendiri; (2) ide-ide (gagasan) baru; (3) cara-cara baru dan unik dalam memecahkan masalah; (4) keterbukaan terhadap penemuan ide-ide

baru dari orang lain yang lebih efektif; (5) pengembangan nilai produk yang dihasilkan; dan (6) kegunaan produk yang dihasilkan.

Hasil survei awal digunakan untuk mengetahui bahwa kreativitas guru masih kurang, diperoleh informasi sebagai berikut:

1. Sebanyak 51% guru kurang memiliki motivasi internal, hal ini terlihat dari guru yang terinspirasi oleh kreativitas dalam kegiatan belajar mengajarnya, guru yakin akan kemampuannya dalam melakukannya, dan bertindak fleksibel guna memperlancar pelaksanaan kegiatan tersebut.
2. Sebanyak 57% guru kurang memiliki ide (gagasan) baru mengenai proses pembelajaran, hal ini dapat dilihat dari tindakan guru untuk menerapkan strategi inovatif dalam upaya memperlancar pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, guru memiliki ide (gagasan) baru mengenai proses belajar mengajar, guru berupaya mencari cara (peluang) baru untuk memperbaiki proses belajar mengajar, dan guru mempelajari strategi baru guna memperlancar pelaksanaan kegiatan belajar mengajar.
3. Sebanyak 57% guru belum memiliki cara-cara baru yang unik untuk mengatasi setiap permasalahan dalam proses pembelajaran, hal ini terlihat dari kurangnya respons terhadap permasalahan dalam pelaksanaan proses belajar mengajar, pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang menantang untuk mendukung proses belajar mengajar, dan penyelesaian permasalahan dalam proses pembelajaran dengan cara-cara baru.
4. Sebanyak 58% guru belum memiliki keterbukaan terhadap penemuan ide-ide baru dari orang lain yang lebih bermanfaat bagi proses belajar mengajar sehingga proses belajar mengajar disesuaikan dengan hal ini, proses belajar mengajar juga terbuka terhadap ide-ide (gagasan-gagasan) baru yang lebih sesuai dengan pelaksanaan proses belajar mengajar dan menerima gagasan (ide) baru dari orang lain yang lebih mendukung pelaksanaan proses belajar mengajar.
5. Sebanyak 60% guru belum mengembangkan proyek-proyek yang sudah ada yang akan mendukung proses belajar mengajar,

proses ini terlihat dari guru yang terbuka terhadap produk-produk baru yang lebih sesuai untuk mendukung pelaksanaan proses belajar mengajar, proses ini juga terlihat dari guru yang mengembangkan proyek-proyek yang mereka buat sendiri untuk mendukung proses belajar mengajar, dan mereka suka mengembangkan proyek-proyek orang lain untuk mendukung pelaksanaan proses belajar mengajar.

6. Sebanyak 59% produk yang dihasilkan belum ada satupun yang dimanfaatkan oleh guru, produk yang dihasilkan oleh guru dapat dimanfaatkan sendiri untuk memperlancar pelaksanaan proses belajar mengajar, produk yang dihasilkan oleh guru dimanfaatkan oleh madrasah (organisasi) untuk menunjang proses belajar mengajar, dan produk yang dihasilkan oleh guru dimanfaatkan oleh orang lain (guru lain) untuk memperlancar proses belajar mengajar.

Paparan komprehensif sebelumnya dan hasil survei awal ini menunjukkan bahwa kreativitas guru masih menjadi topik yang menarik untuk ditinjau lebih lanjut. Hal ini karena banyak faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kreativitas guru. Selain itu, berdasarkan peninjauan sebelumnya, unsur pemengaruh peninjauan hanya meninjau hubungan antara satu unsur pemengaruh bebas, yakni kepemimpinan transformasional, *teamwork*, dan keterlibatan kerja dengan unsur pemengaruh kreativitas sebagai unsur pemengaruh terikat (*catatan*: dalam peninjauan ini digunakan kata '*teamwork*' yang berarti kerja sama tim). Belum ditemukan peninjauan antara dua unsur pemengaruh bebas atau tiga unsur pemengaruh bebas *teamwork* bersama-sama dengan unsur pemengaruh kreativitas. Hal ini diharapkan dapat mengisi kesenjangan dalam peninjauan sebelumnya (*state of the art*) dan kebaruan (*novelty*) peninjauan berikutnya yang akan meningkatkan kreativitas guru.

Titik tolak pemahaman informasi digunakan untuk mendefinisikan unsur-unsur pemengaruh yang terkait dengan kreativitas guru, meliputi sebagai berikut:

1. Kreativitas merupakan tindakan pribadi untuk menemukan, menciptakan, mencari peluang untuk kemajuan, mempelajari,

dan pengembangan ide-ide baru dan unik yang berguna bagi diri sendiri dan organisasi secara keseluruhan. Kehadiran individu-individu yang kreatif diharapkan dapat memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi.

2. Isu kreativitas guru terkait dengan pelaksanaan proses pembelajaran di madrasah akan berdampak pada rendahnya kualitas peserta didik yang dihasilkan, lambatnya tercapainya tujuan madrasah, dan lambatnya pencapaian tujuan pendidikan nasional.
3. Budaya organisasi merupakan suatu sistem penafsiran bersama yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi yang baik akan mendorong semangat individu yang bekerja di organisasi tersebut untuk meningkatkan kreativitas dan inovasinya.
4. Tersedianya sarana dan prasarana akan memungkinkan seseorang untuk berkreasi dan mendukung optimalisasi kreativitasnya dalam bekerja.
5. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang memberikan inspirasi dan memengaruhi pengikut (bawahan, karyawan, dan kelompok). Kepemimpinan ini menghasilkan hasil yang lebih baik (melampaui ekspektasi sebelumnya) dan meningkatkan kapasitas individu untuk mencapai tujuan dan visi organisasi. Dengan pemimpin yang dapat menjadi panutan, diharapkan setiap individu dalam organisasinya akan lebih kreatif.
6. *Teamwork* merupakan kumpulan individu yang memiliki perilaku dan kinerja yang saling memengaruhi satu sama lain. Setiap anggota berkontribusi terhadap kinerja kelompok dengan memanfaatkan sumber daya organisasi secara efektif untuk mencapai tujuan bersama (organisasi). Adanya *teamwork* yang efektif akan meningkatkan semangat individu dalam meningkatkan kreativitasnya secara bersama-sama.
7. Motivasi kerja merupakan fenomena yang berhubungan dengan orang-orang di suatu pekerjaan, dan digambarkan sebagai kombinasi kekuatan internal dan eksternal yang memulai

pekerjaan berkaitan dengan perilaku, menentukan bentuk, arah, durasi, dan intensitas pekerjaan. Jika motivasi kerja internal kurang, hal ini dapat menyebabkan menurunnya kreativitas selama proses bekerja dan sebaliknya.

8. Motivasi berprestasi merupakan suatu kekuatan internal yang memotivasi individu untuk berusaha mencapai tingkat keberhasilan sebesar-besarnya bagi diri sendiri atau kelompok dalam suatu organisasi. Motivasi seseorang untuk berhasil akan menginspirasi dan meningkatkan kreativitasnya dalam suatu organisasi atau perusahaan.
9. Keterlibatan kerja merupakan pengakuan atas komitmen individu terhadap pekerjaannya yang bersifat aktif dan melibatkan mereka dalam pelaksanaan pekerjaan dan mempertimbangkan sejauh mana mereka menghasilkan efek yang signifikan terhadap harga diri mereka. Dengan adanya keterlibatan kerja setiap individu, diharapkan dapat meningkatkan kreativitas individu.

Ruang lingkup peninjauan dibatasi menjadi dua, yaitu (1) ruang lingkup peninjauan dalam upaya peningkatan kreativitas guru dengan mengkaji hubungan antara unsur pemengaruh terikat (kreativitas guru) dan unsur pemengaruh bebas (unsur pemengaruh kepemimpinan transformasional, unsur pemengaruh *teamwork*, dan unsur pemengaruh keterlibatan kerja); dan (2) unit penguraianya adalah guru tetap madrasah tsanawiyah (MTs) di Kota Madiun.

Peninjauan ini bertujuan untuk membuat rencana dan strategi yang efektif guna meningkatkan kreativitas guru dengan cara meninjau hubungan antarunsur pemengaruh (kreativitas guru dengan kepemimpinan transformasional, *teamwork* dan keterlibatan kerja), mengidentifikasi, meninjau, dan menguraikan besarnya hubungan antarunsur pemengaruh yang berdampak, menguraikan indikator masing-masing unsur pemengaruh, dan menyusun rencana rekomendasi bagi pihak terkait, yaitu guru, kepala madrasah, penyelenggara pendidikan, dan kantor Kementerian Agama.

Adapun rincian intensi pelaksanaan mengenai keterkaitan antara unsur pemengaruh kreativitas guru dengan unsur pemengaruh kepemimpinan transformasional, *teamwork*, dan keterlibatan kerja, yaitu untuk mengetahui:

1. Keterkaitan antara kepemimpinan transformasional dengan kreativitas guru sehingga peningkatan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kreativitas guru;
2. Keterkaitan antara *teamwork* dengan kreativitas guru sehingga peningkatan *teamwork* dapat meningkatkan kreativitas guru;
3. Keterkaitan antara keterlibatan kerja dengan kreativitas guru sehingga peningkatan keterlibatan kerja dapat meningkatkan kreativitas guru;
4. Keterkaitan secara kolektif antara kepemimpinan transformasional dan *teamwork* dengan kreativitas guru sehingga peningkatan keduanya dapat meningkatkan kreativitas guru;
5. Keterkaitan secara kolektif antara kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja dengan kreativitas guru sehingga peningkatan keduanya dapat meningkatkan kreativitas guru;
6. Keterkaitan secara kolektif antara *teamwork* dan keterlibatan kerja dengan kreativitas guru sehingga peningkatan keduanya dapat meningkatkan kreativitas guru; dan
7. Keterkaitan secara kolektif antara kepemimpinan transformasional, *teamwork*, dan keterlibatan kerja dengan kreativitas guru sehingga peningkatan kepemimpinan transformasional, *teamwork*, dan keterlibatan kerja secara kolektif dapat meningkatkan kreativitas guru.

Peninjauan ini dapat memberikan kegunaan, baik secara teoretis maupun praktis. Kegunaan teoretis, yaitu berasal dari sumbangan teoretis yang dihasilkan dari peninjauan. Kegunaan praktis, yaitu penyediaan pengetahuan baru berdasarkan paparan komprehensifnya.

Berikut adalah kegunaan substansi yang dibagi menjadi dua, yaitu secara teoretis dan praktis. Secara teoretis, peninjauan ini

menggunakan tiga (3) unsur pemengaruh bebas, yaitu kepemimpinan transformasional, *teamwork*, dan keterlibatan kerja, serta satu (1) unsur pemengaruh terikat, yaitu kreativitas guru, yang sebelumnya belum pernah ditinjau oleh penulis lain, khususnya di MTs Kota Madiun, paparan komprehensifnya dapat dianggap sebagai referensi baru untuk peninjauan selanjutnya. Tinjauan baru terhadap unsur pemengaruh kreativitas guru, kepemimpinan transformasional, *teamwork*, dan keterlibatan kerja, ini akan menjadi referensi untuk peninjauan ilmiah berikutnya.

Terungkapnya paradigma peninjauan baru, yaitu keterkaitan antara unsur pemengaruh kreativitas guru dengan unsur pemengaruh kepemimpinan transformasional, unsur pemengaruh *teamwork*, dan unsur pemengaruh keterlibatan kerja yang semuanya dapat digunakan sebagai referensi untuk peninjauan berikutnya. Menambah khazanah baru teori (referensi) yang berkaitan dengan manajemen pendidikan, khususnya mengenai kreativitas guru, kepemimpinan transformasional, *teamwork*, dan keterlibatan kerja. Untuk dikaji lebih lanjut melalui peninjauan berikutnya, khususnya mengenai kreativitas guru, kepemimpinan transformasional, *teamwork*, dan keterlibatan kerja.


Sementara secara praktis, peninjauan ini dapat digunakan oleh guru, kepala madrasah dan penyelenggara pendidikan madrasah, serta pengawas guru madrasah dan kantor Kementerian Agama. Untuk guru, hendaknya memberikan informasi yang dapat dimanfaatkan untuk berpartisipasi dalam peningkatan dan pengembangan kreativitas guru dan peningkatan kepemimpinan transformasional, *teamwork*, dan keterlibatan kerja. Untuk Kepala Madrasah dan Penyelenggara Pendidikan Madrasah, hendaknya memberikan informasi tentang aspek-aspek lain yang memiliki dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kreativitas guru dan memberikan masukan bagi penyusunan rencana berdasarkan aspek-aspek kreativitas guru yang pada gilirannya akan mendukung tercapainya tujuan Madrasah. Terakhir, Pengawas Guru Madrasah dan Kantor Kementerian Agama, memberikan informasi yang dapat dimanfaatkan untuk membuat masukan dan bahan kajian serta kontribusi berupa informasi tambahan yang bisa dipertimbangkan

untuk mengambil keputusan dan/atau kebijakan yang terkait dengan upaya peningkatan mutu pendidikan Madrasah di daerah.

Kebaharuan peninjauan ini adalah ditemukannya strategi untuk meningkatkan unsur-unsur pemengaruh yang berhubungan positif dan signifikan dengan kreativitas guru (kepemimpinan transformasional, *teamwork*, dan keterlibatan kerja). Ditemukannya strategi untuk meningkatkan kreativitas guru dan meningkatkan kepemimpinan transformasional, *teamwork*, dan keterlibatan kerja.

Menggunakan strategi baru (atau pengetahuan baru) untuk mengatasi masalah kreativitas pada guru dengan penguraian SITOREM (*Scientific Identification Theory to Conduct Operation Research in Education Management*) melalui (1) mengidentifikasi kekuatan hubungan unsur pemengaruh kepemimpinan transformasional, unsur pemengaruh *teamwork*, dan unsur pemengaruh keterlibatan kerja, informasi ini dapat digunakan untuk mengembangkan kebijakan yang akan meningkatkan kreativitas guru; (2) menguraikan nilai paparan komprehensif untuk setiap parameter dari unsur pemengaruh kreativitas guru, unsur pemengaruh kepemimpinan transformasional, unsur pemengaruh *teamwork*, dan unsur pemengaruh keterlibatan kerja, ini akan memungkinkan untuk menentukan kondisi riil dari komponen-komponen ini dari perspektif elemen penindaklanjutan, serta memberikan saran tentang parameter yang masih kurang; (3) tinjau bobot setiap parameter yang terkait dengan unsur pemengaruh kreativitas guru, unsur pemengaruh kepemimpinan transformasional, unsur pemengaruh *teamwork*, dan unsur pemengaruh keterlibatan kerja yang semuanya didasarkan pada kriteria *cost, benefit, urgency, and importance*, ini akan memungkinkan terciptanya klasifikasi berdasarkan sumber daya, kontribusi, kebutuhan, dan besarnya taraf kepentingan parameter dari penilaian pakar (*Expert Judgement*) sesuai dengan bidangnya untuk mengelompokkan peringkat parameter yang terkait dengan unsur-unsur pemengaruh ini; (4) parameter yang harus segera diperbaiki dan yang harus dipertahankan, keduanya penting untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dengan menggunakan sumber daya yang ada dengan baik, dapat diperhitungkan, serta menggunakan informasi untuk memecahkan masalah dan membuat keputusan yang

efektif untuk mencapai tujuan organisasi madrasah. Menindaklanjuti rencana tindakan (*action plan*) setelah paparan komprehensif tentang peningkatan kreativitas guru. Dihasilkannya buku mengenai Pengembangan Kreativitas Guru.



BAB II

ESENSI KREATIVITAS, KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, *TEAMWORK*, DAN KETERLIBATAN KERJA

A. Hakikat Kreativitas

Kreativitas individu akan memberikan dampak positif terhadap keberhasilan tujuan dan pertumbuhan organisasinya secara keseluruhan di tempat kerjanya. Banyak pakar di bidang manajemen yang memiliki gagasan dan definisi kreativitas, tetapi dengan fokus yang berbeda-beda. Landasan teoretis kreativitas berasal dari berbagai sumber, termasuk buku, jurnal, dan publikasi ilmiah.

Teori-teori kreativitas, salah satunya dikemukakan oleh Colquitt *et al.* (2015), mendefinisikan kreativitas sebagai pemanfaatan ide-ide baru dalam bekerja, melaksanakan kegiatan-kegiatan kreatif dan mengatasi isu-isu. Berikut ini rincian spesifik tentang cara-cara meningkatkan kreativitas, meliputi percaya diri terhadap kemampuan diri sendiri dalam bekerja, gemar belajar hal-hal baru, selalu berusaha menemukan cara-cara baru untuk meningkatkan pekerjaan, dan bersikap terbuka terhadap ide-ide baru yang lebih efektif.

Pendapat Gibson *et al.* (2012) yang menguraikan kreativitas sebagai ekspresi ide/gagasan unggul dalam bentuk peluang, konsep suatu produk bisnis sebagai langkah awal inovasi. Berikut ini rincian spesifik cara meningkatkan kreativitas, meliputi keberanian bertindak, kecerdasan mencari alternatif atau cara baru, mempunyai lebih banyak ide, bersikap terbuka terhadap ide orang lain, dan memiliki keyakinan dalam menemukan pemecahan masalah yang efektif.

Pendapat lain dari Kreitner & Kinicki (2010) yang menggambarkan kreativitas sebagai kegiatan menciptakan sesuatu

yang baru atau unik. Berikut ini spesifikasi mengenai parameter kreativitas, meliputi adanya motivasi intrinsik (*intrinsic motivation*), memanfaatkan pengetahuan dan kemampuan yang telah dimiliki, dan menikmati tantangan atau penyelesaian masalah.

Pandangan lain, Champoux (2010), menggambarkan kreativitas sebagai kebebasan individu untuk memilih, bertanggung jawab untuk mengatur pekerjaannya sesuai dengan kebijakan tempat bekerjanya. Berikut ini rincian spesifik parameter kreativitas, meliputi menciptakan bisnis sendiri dan keinginan untuk menyenangkan konsumennya.

Pendapat Greenberg & Robert (2008) yang memaparkan kreativitas sebagai proses produksi individu atau kelompok terhadap suatu karya atau konsep yang lebih bermanfaat. Berikut ini rincian spesifik mengenai parameter kreativitas, meliputi adanya motivasi intrinsik, keterkaitan antara kreativitas dengan kemampuan, dan keterkaitan antara hasil dengan kemampuan.

Paparan komprehensif dari Ma *et al.* (2020) yang mengungkapkan kreativitas sebagai adanya ide dan inovasi baru, pelaksanaan tindakan yang menghasilkan produk baru dan bermanfaat, serta berguna bagi pertumbuhan dan keberhasilan suatu organisasi. Berikut ini rincian spesifik parameter kreativitas, meliputi adanya ide baru, inovasi baru, adanya produk baru dan bermanfaat, dan berguna bagi pengembangan organisasi.

Paparan komprehensif Sudrajat *et al.* (2020), memaparkan kreativitas sebagai tindakan menghasilkan ide (konsep) yang orisinal, baru, atau unik melalui suatu proses yang mengatasi hambatan/kesulitan sehingga menghasilkan produk. Berikut ini rincian parameter kreativitas, meliputi adanya gerakan internal (*intrinsic motivation*), keinginan untuk mempelajari hal-hal baru, kemampuan untuk menemukan peluang atau cara-cara baru, upaya untuk menciptakan ide-ide yang unik atau kreatif, produksi produk-produk baru/orisinal, keinginan untuk menerima ide-ide baru yang lebih baik dari orang lain, upaya untuk menantang aktivitas atau memecahkan masalah, dan memberikan manfaat bagi lingkungan (organisasi).

Paparan komprehensif lainnya yang dilakukan oleh Wahyuni *et al.* (2019) yang menggambarkan kreativitas sebagai pencarian suatu ide atau penerapan praktis yang berbeda dengan proyek-proyek sebelumnya, aktivitas tersebut memiliki kriteria proses, *person*, dan produk kreatif. Berikut ini rincian parameter kreativitas, meliputi (1) mencipta, yaitu mampu menghasilkan sesuatu yang baru; (2) menyintesis, yaitu mampu menggabungkan atau mengombinasikan sesuatu; (3) memodifikasi, yaitu mampu memperbaiki atau mengubah sesuatu; dan (4) membutuhkan, yaitu faktor motivasi yang memiliki peranan signifikan dalam pengembangan kreativitas.

Paparan komprehensif lain yang dilakukan oleh Ranjbar *et al.* (2019) yang menguraikan kreativitas sebagai upaya untuk membuat perubahan strategis terhadap kekuatan sosial atau ekonomi suatu organisasi, representasi mental dari ide-ide, dan penciptaan ide-ide baru atau konsep-konsep baru, juga dimaksudkan untuk menciptakan ide-ide atau pemikiran-pemikiran baru mengenai manajemen, seperti pengembangan produk-produk baru. Berikut ini rincian parameter kreativitas, meliputi upaya-upaya untuk mengubah sesuatu, upaya-upaya untuk menciptakan ide-ide atau konsep-konsep baru, upaya-upaya untuk menciptakan ide-ide atau pemikiran-pemikiran baru, upaya-upaya untuk mengembangkan produk-produk baru, dan kebaikan yang diberikan oleh organisasi.

Peninjauan lain dilakukan oleh Umyati & Suhardi (2019) yang mendefinisikan kreativitas sebagai kegiatan menghasilkan pemikiran dan ide baru tentang cara memecahkan masalah dan melakukan kegiatan inovatif. Berikut ini rincian parameter kreativitas, meliputi upaya untuk mencapai ide (gagasan) unggul dalam bentuk peluang bisnis atau produk, ide yang berguna untuk memecahkan masalah atau mengambil peluang, dan mengembangkan produk, layanan, atau ide asli yang memiliki tujuan sosial.

Paparan komprehensif lain dilakukan oleh Ghifar *et al.* (2019) yang mendefinisikan kreativitas sebagai mewujudkan ide-ide baru dalam pekerjaan, penyelesaian masalah, dan pengambilan tindakan inovatif dengan strategi unik untuk memecahkan masalah menggunakan teknologi dan sumber daya lainnya, peninjauan ini juga membedakan pencapaian individu setiap orang dalam organisasi.

Berikut ini rincian parameter kreativitas, meliputi memiliki keyakinan terhadap proses; menikmati proses belajar hal-hal baru; memiliki pemikiran, ide, dan strategi baru; memiliki konsep peluang atau perbaikan; dan terbuka terhadap gagasan konsep baru yang dapat digunakan, diproduksi, atau dimanfaatkan dengan lebih baik.

Paparan komprehensif lain yang dilakukan oleh Sugiarti *et al.* (2018), menguraikan kreativitas sebagai aktivitas menciptakan ide-ide baru, konsep baru, atau karya praktis yang berbeda dengan yang telah diciptakan sebelumnya, dan menjadi daya pendorong dari proses bekerja. Berikut ini rincian parameter kreativitas, meliputi adanya motivasi intrinsik, cara yang cerdas untuk menemukan peluang atau strategi baru, keyakinan dalam menemukan solusi untuk masalah, keterbukaan terhadap ide-ide dari orang lain, kemampuan untuk bertindak, hubungan antara hasil potensial dan kemampuan, dan potensi kreativitas dengan kemampuan.

Paparan komprehensif lain yang dilakukan oleh Sultika & Hartijasti (2017) menggambarkan kreativitas sebagai aktivitas seseorang yang menyadari masalah yang dihadapinya dan memiliki kepekaan terhadap masalah tersebut, daya ingat yang baik, dan tingkat fleksibilitas yang tinggi. Berikut ini rincian parameter kreativitas, meliputi mempunyai ide-ide baru; mencoba ide-ide, pemikiran, dan strategi praktik baru; menciptakan lingkungan kerja yang kondusif; dan mempunyai strategi penyelesaian masalah yang cepat.

Paparan komprehensif Ngalimun *et al.* (2013), menggambarkan kreativitas sebagai suatu strategi mengarahkan usaha dan melakukan perbaikan-perbaikan kecil secara bertahap terhadap pekerjaan yang telah dilakukan. Berikut ini rincian parameter kreativitas, meliputi senang mengamati masalah, sering membuat asumsi tentang tidak adanya kekurangan, menilai hasil asumsinya, dan menyampaikan hasil asumsinya.

Paparan komprehensif oleh Hou *et al.* (2011) menunjukkan bahwa kreativitas adalah kegiatan mewujudkan ide-ide yang orisinal menjadi produk, layanan, atau proses yang berguna. Berikut ini rincian parameter kreativitas, meliputi pencarian ide-ide unik yang berbeda dari kreasi sebelumnya; penciptaan manfaat lingkungan

(organisasi); dan tujuan akhir untuk mengekspresikan ide-ide dalam verbal (saran-saran), proses (strategi), atau produk jadi.

Paparan komprehensif Lakoy (2015) mengungkapkan bahwa kreativitas adalah pencarian proses atau ide yang bermanfaat dan sesuai untuk suatu tugas yang bernilai dengan pedoman atau petunjuk yang belum lengkap terkait dengan tugas tertentu, hal ini mengarah pada pemahaman akan sesuatu yang baru atau pencarian ide baru. Berikut ini rincian parameter kreativitas, meliputi mengambil inisiatif/ide, menciptakan sesuatu yang baru, dan mengikuti aturan yang sudah ada.

Paparan komprehensif yang juga dilakukan oleh Budio & Fadlan (2020), menguraikan kreativitas sebagai pencarian strategi alternatif dalam mencapai tujuan atau dari prosedur-prosedur yang teratur, yang menghasilkan strategi yang unik, berbeda, orisinal, baru, efisien, tepat sasaran, dan tepat guna dalam mengekspresikan diri. Berikut ini rincian parameter kreativitas, meliputi (1) mempunyai jiwa ingin tahu; (2) intuitif, mempunyai kemampuan untuk menghubungkan ide-ide lama dengan ide-ide atau gagasan-gagasan baru; (3) selalu ingin mempertanyakan status yang belum jelas; (4) kedisiplinan yang tinggi (*self-discipline*); (5) memiliki kepribadian yang kuat, tidak mudah terpengaruh; (6) memiliki kemampuan mempertimbangkan hasil dan intuisi untuk mengambil keputusan akhir; (7) menguraikan dan menyaring semua hal dan menggolongkan untuk mempermudah telaah dan pemahaman; (8) tidak akan puas dengan hasil jangka pendek, tidak akan begitu saja menerima hasil yang belum sempurna; (9) memiliki kapasitas untuk menaruh kepercayaan pada ide-ide orang lain tanpa memandang asal-usulnya; dan (10) akan terus melakukan introspeksi.

Peninjauan gabungan dari Darma *et al.* (2021) yang menggambarkan kreativitas sebagai perilaku seseorang dalam mengekspresikan dan mewujudkan potensi daya pikirnya dalam menciptakan sesuatu yang baru dan unik atau menggabungkan dua hal yang sudah ada menjadi satu hal yang baru, hal ini akan semakin menarik. Berikut ini rincian parameter kreativitas, meliputi pencarian ide, minat terhadap tugas yang sulit sebagai tantangan, fleksibilitas

dalam setiap perubahan, kemampuan memecahkan masalah, dan penciptaan hal yang baru.

Teori, kajian, dan temuan tentang kreativitas dapat disimpulkan bahwa kreativitas adalah kegiatan menemukan, menciptakan, dan mencari peluang, serta mengembangkan ide-ide baru yang unik dan bermanfaat bagi dirinya, organisasi, dan orang lain.

Spesifikasi parameter kreativitas adalah sebagai berikut:

- 1) Motivasi dari diri sendiri (*intrinsic motivation*);
- 2) Ide-ide (gagasan-gagasan) terbaru yang masih segar;
- 3) Strategi inovatif dalam mengatasi permasalahan;
- 4) Terbuka terhadap penemuan ide-ide baru dari orang lain yang lebih baik;
- 5) Penciptaan proyek terkini dari pengembangan hasil karya yang sudah ada; dan
- 6) Nilai produk yang dihasilkan.

B. Hakikat Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional dari pimpinan organisasi diharapkan mampu memberikan dampak dalam meningkatkan kreativitas karyawannya. Ide dan definisi kepemimpinan transformasional telah dipaparkan oleh banyak pakar di bidang manajemen walaupun dengan fokus yang berbeda-beda. Landasan teoretis kepemimpinan transformasional diperoleh dari berbagai sumber, termasuk buku, artikel, dan berbagai karya ilmiah lainnya.

Salah satu teori kepemimpinan transformasional ini dikemukakan oleh Colcuitt *et al.* (2015), menggambarkan kepemimpinan transformasional sebagai gaya kepemimpinan yang menginspirasi semua anggotanya untuk berkomitmen mencapai visi bersama organisasi, menanamkan pengembangan potensi individu mereka, dan menangani masalah dari perspektif baru. Berikut ini rincian parameter kepemimpinan transformasional, meliputi *idealized influence* (kharisma), *inspirational motivation* (motivasi yang menginspirasi), *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual), dan *individulized consideration* (kepedulian terhadap individu).

Pendapat yang dikemukakan oleh Northhouse (2013) yang menggambarkan kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses kepemimpinan yang melibatkan terciptanya hubungan positif antara pemimpin dengan karyawannya yang meningkatkan motivasi dan moralitas, baik pemimpin maupun karyawannya, dan berupaya membantu karyawannya mencapai potensi maksimal mereka. Berikut ini rincian parameter kepemimpinan transformasional, meliputi (1) meningkatkan harapan pengikut (*motivation inspirational*); (2) keinginan anggota untuk memperbaiki diri agar menjadi lebih baik (*intellectual simulation*); (3) dampak nilai-nilai moral/etika pada pemimpin dan karyawannya (empati, rasa bersalah, moralitas, dan pengambilan keputusan); dan (4) adanya keadilan dan kesetaraan di tempat kerja.

Pandangan lain tentang kepemimpinan transformasional dikemukakan oleh Yuki (2010) yang mengungkapkan kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan yang memengaruhi pengikutnya untuk merasa percaya, kagum, loyal, dan hormat kepada pemimpinnya, serta termotivasi untuk tampil lebih baik dari yang diharapkan. Berikut ini rincian parameter kepemimpinan transformasional, meliputi (1) pemimpin mengomunikasikan visi, juga dikomunikasikan secara jelas dan menarik; (2) berkomunikasi dengan harapan yang tinggi; (3) dampak ideal dari pemimpin, menjadi contoh yang baik bagi pengikutnya; (4) memiliki rasa percaya diri dan optimis terhadap setiap tindakan; (5) motivasi pemimpin yang menginspirasi karyawannya untuk menjadi yang lebih baik; (6) *stimulant intelectual*; (7) mengelola rasa hormat karyawan terhadap pemimpin/memberdayakan karyawannya; (8) terciptanya kelompok atau organisasi yang dipimpinnya; dan (9) pemimpin berani mengambil risiko dan berkorban demi karyawannya.

Pandangan lain dikemukakan oleh Angelo & Brian (2008), mengartikan kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan yang berusaha memengaruhi, menggerakkan, dan mengembangkan kepemimpinannya terhadap orang lain dengan cara mengubah karyawan atau bawahannya agar mencapai tujuan organisasi yang melampaui kepentingannya sendiri. Berikut ini rincian parameter kepemimpinan transformasional, meliputi (1) dampak pola pikir

terhadap bawahannya/karisma pemimpinnya (*idealized influenced*); (2) *intellectual stimulation*; (3) motivasi yang memberi inspirasi kepada bawahannya (*inspirational motivation*); dan (4) perhatian pemimpinnya terhadap karyawannya (*individual consideration*).

Pandangan lain disampaikan oleh Bass & Riggio (2006) yang menggambarkan kepemimpinan transformasional sebagai kepemimpinan yang memberi inspirasi dan menyebabkan pengikutnya mencapai hasil yang luar biasa, serta selama proses mengembangkan kapasitas kepemimpinannya sendiri. Berikut ini rincian parameter kepemimpinan transformasional, meliputi (1) *idealized influence*, yaitu pemimpin sebagai panutan atau *role model*; (2) *intellectual simulation*, yaitu tindakan pemimpin yang memberi inspirasi kepada orang lain (bawahan, karyawan) untuk bertindak kreatif dan inovatif; (3) *inspirational motivation*, yaitu tindakan pemimpin yang jelas tentang masa depan dan memiliki optimisme; dan (4) *individual consideration*, yaitu tindakan pemimpin yang mengembangkan orang lain dengan menciptakan suasana atau lingkungan yang mendukung.

Pandangan lain dari Luthans (2006) yang menjabarkan kepemimpinan transformasional sebagai bentuk kepemimpinan yang mendorong karyawannya untuk berkinerja pada level unggul guna memenuhi tuntutan pembaruan dan perubahan di era VUCA (mempunyai kapasitas untuk mengatasi *volatility*, *uncertainty*, *complexity*, dan *ambiguity*). Berikut ini rincian parameter kepemimpinan transformasional, meliputi (1) *charisma*, menyediakan dan menjelaskan visi dan misi organisasi; (2) perolehan rasa hormat dan kepercayaan dari bawahan atau karyawannya; (3) *inspiration*, mengungkapkan harapan tinggi, menggunakan simbol untuk mengarahkan upaya, mengekspresikan tujuan penting dengan sederhana; (4) *intellectual stimulation*, yaitu peningkatan kecerdasan, rasionalitas, dan penyelesaian masalah dengan tepat; (5) memotivasi orang lain untuk belajar seumur hidup; (6) *individual consideration*, yaitu pemimpin memberi perhatian, memperlakukan masing-masing karyawan secara individu, memberikan saran kepada karyawan untuk mengidentifikasi diri mereka sebagai agen perubahan; (7) pemimpin mempunyai sikap berani mengambil setiap keputusan dan percaya

kepada orang lain; (8) pemimpin mendorong nilai-nilai dalam bekerja; dan (9) tampilan kebanggaan kepada karyawannya.

Paparan komprehensif Ghani *et al.* (2018) yang menggambarkan kepemimpinan transformasional sebagai upaya mewujudkan kepemimpinan yang memotivasi karyawan (guru) untuk meningkatkan kapabilitasnya dalam rangka mencapai hasil yang diharapkan dalam tujuan organisasi. Berikut ini rincian parameter kepemimpinan transformasional, meliputi (1) *school vision and mission*, yaitu uraian tentang peran pemimpin dalam visi dan misi sekolah; (2) *intellectual stimulation*, peran pemimpin dalam mendorong karyawannya untuk meningkatkan kapabilitas intelektual (kreativitas, inovatif) yang tercakup dalam misi dan visi sekolah; (3) *individual support*, peran pemimpin dalam memberikan dukungan individual kepada karyawannya yang merupakan bagian dari misi dan visi sekolah; (4) *symbol of practice and professional value*, representasi simbolis dari praktik pemimpin dan nilai praktik tersebut yang merupakan bagian dari misi dan visi sekolah; (5) *involvement in decision making*, keikutsertaan pemimpin dalam pengambilan keputusan yang merupakan bagian dari misi dan visi sekolah; (6) *instructional support*, peran pemimpin dalam pengajaran dan pembelajaran yang merupakan bagian dari misi dan visi sekolah; dan (7) *monitor school activities*, peran pemimpin dalam memantau kegiatan sekolah yang merupakan bagian dari misi dan visi sekolah.

Paparan komprehensif yang dilakukan oleh Suharyati *et al.* (2016) yang menggambarkan kepemimpinan transformasional sebagai perilaku pemimpin yang mampu memberikan inspirasi kepada karyawannya (guru) untuk berkomitmen terhadap misi dan visi sekolah dengan cara berkomunikasi, memberikan motivasi dan arahan, memberdayakan karyawannya untuk menjadi model yang dapat diikuti, serta mengembangkan potensinya sekaligus memberikan cara pandang baru dalam menyelesaikan masalah. Berikut ini rincian parameter kepemimpinan transformasional, meliputi (1) *inspirational motivation* (memberikan inspirasi kepada karyawannya); (2) *intellectual stimulation* (memberikan stimulasi kecerdasan kepada karyawannya); (3) dampak kepribadian pemimpin terhadap karyawannya; (4) komunikasi kepribadian pemimpin

dengan karyawannya; (5) *individulized consideration* (memperlakukan karyawannya secara individu); dan (6) memberikan dukungan dan tantangan kepada karyawannya.

Paparan komprehensif mengenai manajemen kepemimpinan disampaikan oleh Syah (2014) yang memaparkan kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang memiliki sifat-sifat karismatik (kombinasi sifat-sifat pemimpin yang unggul dan perilaku); sifat-sifat kekuatan yang menginspirasi karena pemimpin merangsang intelektual karyawannya dengan memberikan mereka perspektif baru; mengungkapkan tujuan yang ingin dicapai dengan menarik dan meyakinkan karyawannya; kemampuan stimulasi intelektual karyawan dengan aktif mengkaji dan menilai keadaan lama untuk mendorong perspektif baru; dan bersikap tenggang rasa terhadap perbedaan individu (memperhatikan, selalu mendengarkan, mendiskusikan dan memecahkan masalah). Berikut ini rincian parameter kepemimpinan transformasional, meliputi visioner, sebagai katalisator perubahan, percaya diri, karismatik, menginspirasi, dan memberikan stimulasi intelektual.

Paparan komprehensif yang dilakukan oleh McShane & Glinow (2010) yang menggambarkan kepemimpinan transformasional sebagai gaya kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana para pemimpin mengubah tim atau organisasi dengan menciptakan visi untuk pekerjaan organisasi atau unit, mengomunikasikannya kepada karyawan mereka, dan menginspirasi mereka untuk mencapai visi ini. Berikut ini rincian parameter kepemimpinan transformasional, meliputi pemimpin mempunyai visi yang jelas; pemimpin yang mengubah budaya dan strategi organisasi agar lebih selaras dengan lingkungan sekitar; menginspirasi karyawan mereka; dan mengarahkan mereka ke serangkaian nilai dan perilaku baru yang terkait dengan organisasi.

Paparan komprehensif lain yang dilakukan oleh Gong *et al.* (2010) yang menggambarkan kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang menginspirasi karyawan dengan meningkatkan kemampuan mereka dan meningkatkan kinerja mereka, memberi mereka keyakinan untuk melampaui harapan yang semula dimaksudkan dengan pertukaran persetujuan secara implisit

atau eksplisit. Berikut ini rincian parameter kepemimpinan transformasional, meliputi *idealized influenced* (pemimpin yang berpengaruh terhadap karyawan mereka) dan *intellectual stimulation* (anggota memiliki keyakinan terhadap kemampuan mereka).

Paparan komprehensif lain tentang kepemimpinan dilakukan oleh Kosasih (2016) yang menggambarkan kepemimpinan transformasional sebagai kapasitas seorang pemimpin untuk menginspirasi pengikutnya agar melakukan perubahan dari perilaku kebiasaan mereka dan mencapai tujuan organisasi. Berikut ini rincian parameter kepemimpinan transformasional, meliputi (1) *charisma*, pemimpin mampu menginspirasi nilai, rasa hormat, dan kebanggaan pada karyawan mereka dengan mengekspresikan visi yang jelas; (2) *intellectual stimulation*, pemimpin membantu karyawan mereka untuk berpikir ulang secara rasional dengan mempelajari situasi, mendorong karyawan mereka untuk menjadi kreatif, (3) *individual attention*, pemimpin memperhatikan karyawan mereka dan memberi mereka tugas-tugas yang bermakna yang akan membantu mereka untuk tumbuh sebagai individu yang tangguh; (4) *management by exception*, pemimpin mengizinkan karyawannya berpartisipasi dalam pekerjaan yang tidak mengganggu, kecuali tujuan tidak tercapai dalam jangka waktu yang wajar dan biaya yang wajar; dan (5) *contingent reward*, pemimpin memberi tahu karyawannya apa yang harus dilakukan untuk menerima penghargaan yang disukainya.

Paparan komprehensif lain dari Handayani & Heri (2019) yang menggambarkan kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang dengan penuh semangat mengubah nilai-nilai pribadi dan penilaian diri para karyawannya, dan membawa mereka ke tingkat keinginan dan kebutuhan yang lebih tinggi. Berikut ini rincian parameter kepemimpinan transformasional, meliputi *idealized influence behavior*, *inspired motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individual consideration*.

Hal ini didukung oleh paparan komprehensif Wang & Hu (2010) yang menggambarkan kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang memengaruhi psikologi karyawannya (perilaku manajer dapat menciptakan komponen spiritual, intuitif, dan moral pada karyawannya), hubungan tersebut ditingkatkan, dan menjalin

hubungan baik dengan karyawan agar tujuan masing-masing karyawan tercapai sejalan dengan tujuan organisasi. Berikut ini rincian parameter kepemimpinan transformasional, meliputi pemimpin mendorong karyawannya untuk mempertahankan suasana hati yang positif; mereka juga bergantung pada karyawannya untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik sehingga meningkatkan ikatan antara organisasi dan karyawan; mereka juga menginternalisasi nilai-nilai organisasi dan memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi; dan pemimpin mendorong harapan yang tinggi dan perasaan penting bagi karyawan dan organisasi.

Pengertian kepemimpinan transformasional sebelumnya, berdasarkan paparan komprehensif Rahmawati (2020) yang menggambarkan kepemimpinan transformasional sebagai perilaku individu atau pemimpin yang berupaya mengubah, mengarahkan, dan mengembangkan nilai-nilai dalam organisasinya agar tercipta hubungan yang positif dengan para guru dalam rangka mencapai tujuan bersama di masa mendatang; memiliki rasa bangga dan percaya diri, memberi inspirasi dan motivasi, serta merangsang para guru untuk berkreasi dan berinovasi; dan memperlakukan individu dengan memberi pengarahan kepada karyawannya agar menjadi lebih baik. Berikut ini rincian parameter kepemimpinan transformasional, meliputi (1) *idealized influence*, yaitu perilaku pemimpin yang memengaruhi idealisme para karyawannya; (2) *inspiration motivation*, yaitu perilaku pemimpin yang memberikan inspirasi untuk memberi motivasi kepada para karyawan; (3) *intellectual stimulation*, yaitu perilaku pemimpin yang menstimulasi kecerdasan para pengikutnya; dan (4) *individual consideration*, yaitu perilaku pemimpin yang mempertimbangkan kepentingan dirinya sendiri.

Pendapat, teori, dan paparan komprehensif yang terkait dengan kepemimpinan transformasional mengarah pada suatu konklusi bahwa kepemimpinan transformasional adalah suatu perilaku yang memengaruhi dan menginspirasi pengikut (bawahan, karyawan) untuk mencapai hasil yang luar biasa (melampaui tujuan yang diinginkan), selama proses mengembangkan kapasitas kepemimpinan mereka sendiri untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Berikut parameter kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

- 1) *Idealized influence*, pemimpin merupakan panutan atau contoh yang harus diikuti;
- 2) *Inspirational motivation*, pemimpin menciptakan gambaran masa depan yang cerah, dengan optimisme;
- 3) *Intellectual stimulation*, pemimpin mendorong orang untuk menjadi kreatif dan inovatif;
- 4) *Individual consideration*, pemimpin memfasilitasi pengembangan bagi individu dengan menciptakan lingkungan yang mendukung;
- 5) Kekuatan pemimpin untuk memengaruhi nilai etika/moral perilaku pengikutnya dan kolektif secara keseluruhan; dan
- 6) *Instructional support* (contoh nyata dukungan instruksional dari pemimpin).

C. Hakikat *Teamwork*

Teamwork (kerja sama tim) yang efektif dari setiap karyawan, staf, dan bawahan dalam suatu organisasi akan berdampak positif pada peningkatan kreativitas individu dalam tim.

Gagasan dan definisi *teamwork* telah dipaparkan oleh banyak ahli, terutama di bidang manajemen dengan fokus yang berbeda-beda. Landasan teori *teamwork* diperoleh dari berbagai sumber, antara lain buku, jurnal, dan publikasi ilmiah lainnya.

Salah satu teori *teamwork* dikemukakan oleh Robbins & Judge (2013), ini menggambarkan *teamwork* sebagai suatu kolektif yang kinerja anggotanya secara bersama-sama menghasilkan kinerja kolektif yang lebih unggul dan lebih efektif. Berikut ini rincian parameter *teamwork*, meliputi anggota kelompok saling bersinergi dan melengkapi kemampuan serta pengetahuan masing-masing, mereka mengutamakan kebersamaan (di atas kinerja individu), dan kinerjanya bersifat kolektif.

Pendapat Gibson *et al.* (2012) yang menggambarkan *teamwork* sebagai suatu kolektif individu yang saling memengaruhi satu sama lain. Berikut ini rincian parameter *teamwork*, meliputi (1) *group goals*,

tujuan setiap anggota sama; (2) *proximity*, setiap anggota saling melengkapi; (3) kekuatan hubungan interpersonal antaranggota; dan (4) pembinaan kebersamaan antaranggota.

Teori *teamwork* ini juga dipaparkan oleh Kreitner & Kinicki (2010) yang menggambarkan *teamwork* sebagai suatu kolektif individu yang merasa berhasil saat bekerja sebagai suatu kelompok, dan setiap individu bersedia untuk berpartisipasi dalam kelompok tersebut. Berikut ini rincian parameter *teamwork*, meliputi tujuan ditulis dengan jelas; terdapat norma kolektif yang aktif; anggota berpartisipasi dalam proses pencapaian tujuan; anggota memiliki kemampuan yang saling melengkapi; mereka berkomunikasi satu sama lain secara informal; dan tercapainya konsensus setiap keputusan dibuat bersama-sama.

Pendapat lain dikemukakan oleh Greenberg & Baron (2008) yang menggambarkan *teamwork* sebagai suatu kolektif individu yang bekerja dalam suatu kelompok, mempunyai tujuan yang sama, dan memanfaatkan sumber daya organisasi secara efektif. Berikut ini rincian parameter *teamwork*, meliputi semua anggota mempunyai tujuan yang sama; semua anggota terdistribusi secara homogen; semua anggota memiliki keterampilan yang saling melengkapi; anggota berkomunikasi satu sama lain; semua anggota kohesif dengan kekompakan anggota, dan ada penghargaan atas kinerja kelompok.

Pendapat tersebut disampaikan oleh Smith & Correl (2014) yang menggambarkan *teamwork* sebagai suatu kolektif individu yang merasa berhasil ketika bekerja sebagai suatu kelompok, mempunyai tujuan yang sama, setiap anggota memberikan kontribusi bagi kelompok, dan memanfaatkan sumber daya organisasi secara efektif. Berikut ini rincian parameter *teamwork*, meliputi semua anggota mempunyai tujuan yang sama; semua anggota terdistribusi secara homogen; semua anggota berpartisipasi secara aktif; semua anggota mempunyai keterampilan yang saling melengkapi; terwujudnya komunikasi interpersonal; semua anggota kohesif yang berarti mereka memiliki pola pikir yang sama; terdapat penghargaan atas kinerja kelompok; dan setiap keputusan dibuat bersama-sama.

Paparan komprehensif yang dilakukan oleh Musinguzi *et al.* (2011) telah menghasilkan definisi *teamwork* sebagai persepsi

bersama individu mengenai kebijakan, praktik, dan prosedur dalam suatu organisasi. Berikut ini rincian parameter *teamwork*, meliputi visi bersama; partisipasi aktif dari setiap anggota; anggota saling mengomunikasikan informasi; dan dukungan terhadap inovasi.

Paparan komprehensif yang dilakukan oleh Prasnavidya *et al.* (2020) yang menggambarkan *teamwork* sebagai tindakan individu yang bekerja, berinteraksi, bekerja sama secara intens, dan berbagi tanggung jawab, setiap anggota mempunyai keterampilan yang saling melengkapi, bersinergi positif, dan spesifik untuk mencapai tujuan bersama. Berikut ini rincian parameter *teamwork*, meliputi (1) *tujuan*, setiap anggota berkomitmen terhadap tujuan kelompok, mereka tahu apa yang diharapkan dari mereka, dan mereka memahami bagaimana mereka akan berkontribusi pada tujuan; (2) *komunikasi*, setiap anggota menyampaikan pemikiran mereka kepada orang lain, baik secara verbal maupun nonverbal, dengan cara yang sederhana dan mudah dipahami kelompok; (3) *kepercayaan*, setiap anggota saling percaya pada kemampuan, karakter, dan integritas masing-masing; (4) *kohesi kelompok*, setiap anggota menyukai dan saling bergaul, seberapa besar komitmen anggota pada tugas kelompok, dan bangga menjadi bagian dari kelompoknya; (5) *dukungan internal dan eksternal*, terdapat iklim yang mendukung secara internal (mempunyai infrastruktur yang sehat untuk kerja kolektif, mempunyai sistem pengukuran yang sederhana dan akurat yang digunakan oleh anggota untuk mengevaluasi kinerja kolektif mereka, dan mempunyai program insentif yang mengakui dan menghargai upaya kelompok), dan secara eksternal, manajer (pimpinan) harus menyediakan tim dengan sumber daya yang mencakup sumber daya manusia (SDM) yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dalam kelompok; dan (6) *koordinasi*, koordinasi berkaitan dengan sejauh mana anggota memiliki pemahaman bersama tentang kontribusi yang harus diberikan oleh setiap anggota dan bagaimana mereka terhubung satu sama lain..

Paparan komprehensif lainnya ditunjukkan oleh Lakoy (2015) yang memaparkan bahwa *teamwork* merupakan prasyarat keberhasilan pengelolaan perusahaan sehingga motivasi kerja tidak dapat dilepaskan dari lingkungan atau kehidupan pribadi karyawan.

Berikut ini rincian parameter *teamwork*, meliputi adanya tujuan bersama, adanya motivasi dari masing-masing anggota, dan dampak lingkungan kerja (karyawan lain).

Paparan komprehensif yang dilakukan oleh Fathurrahman *et al.* (2019) yang menggambarkan *teamwork* sebagai perilaku kerja sama individu dalam suatu kelompok untuk menyelesaikan tugas, berbagi informasi dan pengetahuan yang dilakukan bersama, dan koordinasi di seluruh organisasi guna mencapai tujuan bersama. Berikut ini rincian parameter *teamwork*, meliputi mencapai tujuan bersama, saling bergantung, anggota saling berkolaborasi (bekerja sama), dan anggota saling berbagi informasi.

Paparan komprehensif lain yang dilakukan oleh Nofrida (2014) yang menggambarkan *teamwork* sebagai kemampuan untuk mencapai tujuan bersama, memiliki visi dan misi yang sama sehingga diperlukan interaksi antarrekan kerja. Berikut ini rincian parameter *teamwork*, meliputi adanya visi dan misi bersama yang bertujuan untuk mencapai tujuan bersama, saling menghormati antaranggota, saling membantu, keterbukaan antaranggota, masing-masing anggota mengutamakan kepentingan bersama, dan saling percaya antaranggota.

Pengertian ini berdasarkan paparan komprehensif Sari (2013) yang memaparkan bahwa *teamwork* adalah upaya memanfaatkan sumber daya yang ada untuk menyelesaikan pekerjaan yang besar atau sulit dalam suatu organisasi sehingga diperlukan kerja sama dalam kelompok yang dilakukan oleh beberapa orang yang saling terkait dan terkoordinasi agar dapat mencapai hasil yang sebesar-besarnya. Berikut ini rincian parameter *teamwork*, meliputi adanya tujuan bersama yang ingin dicapai, terjalinnya hubungan antaranggota, saling berinteraksi dan mengoordinasikan usaha masing-masing, memperoleh hasil secara bersama-sama, serta bertanggung jawab secara bersama-sama atas usaha masing-masing.

Paparan komprehensif lain dari Purba (2013) memaparkan bahwa *teamwork* adalah upaya mencapai tujuan bersama, saling berkomunikasi, saling bekerja sama, dan keinginan untuk menyelesaikan tugas (tanggung jawab) bersama-sama. Berikut ini rincian parameter *teamwork*, meliputi tercapainya misi, visi, dan

tujuan organisasi; adanya hubungan baik satu sama lain; adanya keterlibatan; adanya komunikasi yang baik bersifat dinamis; saling berbagi pengetahuan; adanya komitmen untuk bekerja sama dari masing-masing anggota kelompok; dan adanya pemimpin (tim).

Pendapat, teori, dan paparan komprehensif mengenai *teamwork* dapat dipadukan untuk menyimpulkan bahwa *teamwork* merupakan sekelompok individu yang saling memengaruhi satu sama lain, setiap anggota memberikan kontribusi terhadap kinerja kolektif dengan menggunakan sumber daya organisasi secara efektif untuk mencapai tujuan bersama.

Berikut parameter *teamwork* adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki tujuan yang sama (*group goals*);
- 2) Partisipasi aktif anggota;
- 3) Mengutamakan kebersamaan (*cohesiveness*);
- 4) Anggota saling melengkapi untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan;
- 5) Saling mengomunikasikan pengetahuan; dan
- 6) Berkomunikasi dan berinteraksi secara dinamis.

D. Hakikat Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja setiap karyawan dalam pekerjaan suatu organisasi dan/atau perusahaan akan berdampak positif pada peningkatan kreativitas setiap individu. Konsep dan pengertian keterlibatan kerja telah sering dipaparkan oleh para ahli di bidang manajemen dengan fokus yang berbeda-beda. Landasan teoretis kreativitas ini diperoleh dari berbagai referensi, antara lain buku, jurnal, dan publikasi ilmiah lainnya.

Teori keterlibatan kerja ini dipaparkan oleh salah satu pakarnya, Robbins & Timothy (2013) yang menggambarkan keterlibatan kerja sebagai tingkat komitmen seseorang terhadap pekerjaannya dan partisipasinya, mereka menganggap kualitas hasil yang dihasilkan sebagai hal terpenting bagi harga dirinya. Berikut ini rincian parameter keterlibatan kerja, meliputi seseorang terlibat secara aktif dalam pekerjaannya dan tingkat kinerja merupakan hal terpenting bagi harga dirinya.

Pengertian teori keterlibatan kerja berasal dari Laurie (2008) yang menggambarkan sebagai tingkat komitmen anggota terhadap pekerjaan atau organisasi mereka. Berikut ini rincian parameter keterlibatan kerja, meliputi (1) *goal involvement to the organization's goals*, berarti bahwa keterlibatan bekerja secara intrinsik terkait dengan tujuan yang ingin dicapai organisasi, dan (2) *moral involvement is based on the individual's belief in, and value placed on*, berarti keterlibatan bekerja didasarkan pada keyakinan mereka terhadap nilai yang terkait dengan tujuan yang ingin dicapai organisasi.

Pandangan mengenai keterlibatan kerja bersumber dari peninjauan yang dilakukan oleh Leonardo *et al.* (2020) yang mengungkapkan keterlibatan kerja sebagai karyawan yang memediasi hubungan antara pekerjaan mereka dengan pentingnya organisasi mereka (perusahaan). Berikut ini rincian parameter keterlibatan kerja, meliputi pekerjaan itu penting bagi karyawan dan pekerjaan itu bermanfaat bagi perusahaan (organisasi) secara keseluruhan.

Paparan komprehensif yang dilakukan oleh Wingerden *et al.* (2018) yang menggambarkan keterlibatan kerja sebagai kondisi pikiran yang positif, memuaskan, dan terkait dengan pekerjaan yang ditandai dengan antusiasme, komitmen, dan partisipasi aktif karyawan. Berikut ini rincian parameter keterlibatan kerja, meliputi berdedikasi dan terlibat dengan antusias dalam pekerjaan mereka, memiliki semangat dan kuat secara mental di tempat kerja, dan fokus pada pekerjaan mereka.

Pengertian keterlibatan kerja yang sama, diperoleh dari paparan komprehensif dari Abdallah *et al.* (2017) yang mengungkapkan keterlibatan kerja sebagai derajat keterkaitan karyawan secara psikologis dengan pekerjaannya, nilai pekerjaan terhadap citra dirinya, dan pentingnya pekerjaan tersebut. Berikut ini rincian parameter keterlibatan kerja, meliputi pekerjaan tersebut signifikan terhadap citra dirinya, memiliki semangat terhadap pekerjaannya, pekerjaan tersebut sesuai dengan kinerja yang diprediksi, memiliki sifat mandiri, dan percaya diri.

Pengertian ini juga didukung oleh paparan komprehensif oleh Angelo *et al.* (2017) yang memaparkan keterlibatan kerja sebagai tingkat komitmen karyawan terhadap pekerjaannya, mereka berpartisipasi aktif, dan mereka memiliki harga diri yang tinggi sebagai hasilnya. Berikut ini rincian parameter keterlibatan kerja, meliputi peduli terhadap pekerjaan mereka, kontribusi terhadap pekerjaan mereka, dan mereka menganggap kinerja mereka terkait pekerjaan tersebut penting bagi harga diri mereka.

Paparan komprehensif yang dilakukan oleh Shaheen & Farooqi (2014), menggambarkan keterlibatan kerja sebagai identifikasi dan komitmen individu terhadap pekerjaannya. Berikut ini rincian parameter keterlibatan kerja, meliputi (1) *the job considers very crucial part of his/their lives*, berarti pekerjaan dianggap sangat penting bagi kehidupan mereka; (2) *the work done is importance/worth towards work assigned to individual*, berarti pekerjaan yang dilakukan signifikan dan bernilai terhadap pekerjaan yang diberikan kepada mereka; dan (3) *the job is essential for his/their self esteem*, berarti pekerjaan penting bagi harga diri mereka.

Paparan komprehensif juga dipaparkan oleh Somani & Khrisnan (2014), menggambarkan keterlibatan kerja sebagai keterikatan psikologis dan komitmen seseorang terhadap pekerjaan. Berikut ini rincian parameter keterlibatan kerja, meliputi (1) bekerja sebagai minat utama kehidupan (*work as a central life interest*); 2) seberapa aktifnya ia selama bekerja (*active participation in the job*); (3) konsistensi kinerjanya (*performance consistent with self-concept*); dan 4) pentingnya kinerjanya bagi dirinya (*performance as central of self-esteem*).

Pengertian yang sama diperoleh dari paparan komprehensif dari Rizwan *et al.* (2011) yang menggambarkan keterlibatan kerja sebagai dedikasi seseorang terhadap pekerjaannya, dan partisipasi aktif mereka dalam pekerjaannya. Berikut ini rincian parameter keterlibatan kerja, meliputi (1) tingkat keahlian karyawan terkait pekerjaan mereka meningkat (*knowledge, reflects the competency level of employee to enhance and upgrade his work*); (2) sejauh mana karyawan memiliki kendali atas keputusan mereka (*empowerment, degree of decision making that can be handle by employee*); (3)

informasi yang digunakan sebagai umpan balik dari pekerjaan mereka (*information, degree of information as feedback of his work*); dan (4) manfaat finansial dan nonfinansial yang diberikan kepada karyawan (*reward, financial and nonfinancial benefits provided to the employee*).

Pengertian ini didasarkan pada paparan komprehensif yang dilakukan oleh Mehta (2011) yang memaparkan keterlibatan kerja sebagai tingkat keterkaitan psikologis karyawan dengan pekerjaannya, sejauh mana identifikasi pekerjaan karyawan tersebut, partisipasi aktif, dan kinerjanya berdampak pada pentingnya harga dirinya. Berikut ini rincian parameter keterlibatan kerja, meliputi pekerjaan tersebut memenuhi kebutuhan psikologisnya, pekerjaan tersebut penting baginya, tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya, dan komitmen karyawan terhadap karier dan organisasi.

Definisi keterlibatan kerja berasal dari peninjauan Lioa & Lee (2009) yang memaparkan keterlibatan kerja sebagai keterlibatan individu dalam pekerjaannya, menjalani pekerjaannya secara efektif. Berikut ini rincian parameter keterlibatan kerja, meliputi (1) *the goals of the job is personally and organizationally compatible*, berarti tujuan pekerjaan sesuai dengan pribadi dan organisasi; (2) *the job makes his identity*, berarti pekerjaan membentuk jati dirinya; (3) *the job is his interest*, berarti pekerjaan merupakan minatnya; (4) *he has competency to his job*, berarti ia memiliki kapasitas untuk pekerjaannya; dan (5) *he contributes to positive work outcomes*, berarti ia memberikan dampak positif terhadap pekerjaan.

Paparan komprehensif yang juga dilakukan oleh Britt *et al.* (2007) tersebut dijabarkan sebagai tingkat keterhubungan pekerjaan dengan citra diri seseorang, hal ini berujung pada keterlibatan seseorang dalam pekerjaan, baik secara kognitif, emosional, maupun fisik selama bekerja. Berikut ini rincian parameter keterlibatan kerja, meliputi (1) kejelasan pekerjaan (*clarity of the job guideline*); (2) pentingnya pekerjaan bagi individu (*importance of the job*); (3) kesempatan untuk mengembangkan pribadi (*personal relevance of job to identity and training*); dan (4) prospek untuk sukses (*personal control of job performance*).

Pengertian yang sama juga dikemukakan oleh Chen & Chiu (2009) yang menganggap keterlibatan kerja sebagai tingkat keterkaitan psikologis seseorang dengan pekerjaannya, dan sejauh mana pekerjaan yang digeluti. Berikut ini rincian parameter keterlibatan kerja, meliputi pekerjaan tersebut penting bagi individu, mempunyai rasa percaya diri, mempunyai pikiran yang mandiri, dan pekerjaan tersebut sesuai dengan kinerja yang diharapkan darinya.

Definisi keterlibatan kerja yang diambil dari peninjauan yang dilakukan oleh Sulistyو & Suhartini (2019), menggambarkan sebagai sikap positif terhadap pekerjaan yang menghasilkan antusiasme, dedikasi, dan penyerapan (produktif) terhadap pekerjaan mereka. Berikut ini rincian parameter keterlibatan kerja, meliputi keinginan untuk mengabdikan diri pada pekerjaan, motivasi terhadap pekerjaan, dan rasa produktivitas.

Salu & Hartijasi (2018), memaparkan keterlibatan kerja sebagai sesuatu yang positif, rasa puas terhadap pekerjaan itu sendiri, dan konsep pikiran yang memiliki banyak sifat, misalnya *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Berikut ini rincian parameter keterlibatan kerja, meliputi (1) *vigor*, yaitu tingkat energi dan kekuatan mental yang tinggi pada seseorang; (2) *dedication*, yaitu keikutsertaan seseorang dalam pekerjaannya dan rasa antusias terhadap pekerjaannya; dan (3) *absorption*, yaitu komitmen total seseorang terhadap pekerjaannya sehingga merasa waktu berlalu dengan cepat.

Pendapat, teori, dan paparan komprehensif mengenai keterlibatan kerja dapat dipadukan untuk menghasilkan pemahaman bahwa keterlibatan kerja adalah komitmen individu terhadap suatu pekerjaan, partisipasi di dalamnya, dan pertimbangan tingkat keberhasilan atau kegagalan yang sangat penting bagi harga diri seseorang.

Berikut parameter keterlibatan kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Pentingnya pekerjaan bagi individu;
- 2) Tertarik/terpanggil oleh tujuan organisasi;
- 3) Mempunyai kompetensi untuk bekerja;
- 4) Kesempatan untuk pengembangan individu;

- 5) Berpartisipasi dalam pekerjaan secara aktif; dan
- 6) Tingkat keberhasilan dianggap penting bagi harga dirinya.

Berikut ini adalah beberapa peninjauan yang relevan mengenai peninjauan ini.

1. Peninjauan yang dilakukan oleh Wijayanti & Supartha (2019), dengan judul: *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kreativitas Karyawan Dimediasi Efikasi Diri Kreatif pada PT. Aura Bali Craft*, paparan komprehensifnya menunjukkan bahwa tingkat signifikansi kepemimpinan transformasional sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai beta 0,286. Hal ini berarti bahwa kepemimpinan transformasional berdampak positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan.
2. Peninjauan yang dilakukan Handayani & Heri (2019), dengan judul *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Meningkatnya Orientasi Pembelajaran dan Kreativitas Guru SMA di Kota Pekanbaru*. Paparan komprehensifnya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak positif terhadap kreativitas guru dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,587, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,03 < 0,05$ dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,557. Hal ini berarti bahwa tingkat kreativitas guru meningkat sebesar 55,6% ketika dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional.
3. Peninjauan yang dilakukan oleh Marasabessy & Santoso (2016), dengan judul: *Pengaruh Dukungan Teamwork pada Kreativitas Karyawan dengan Autonomi Kerja dan Efikasi-Diri*, paparan komprehensifnya menunjukkan bahwa *teamwork* berdampak signifikan dan positif terhadap kreativitas karyawan ($\beta = 0,220$; $t = 2,556$; $p < 0,01$).
4. Peninjauan yang dilakukan oleh Poh *et al.* (2012), dengan judul: *The Role of Cross-Functional Teamwork In Developing Creativity: A Review*. Paparan komprehensifnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *teamwork* dengan pengembangan kreativitas karyawan, terutama dalam *new product development* (NPD).

5. Peninjauan yang dilakukan oleh Herawati *et al.* (2020), dengan judul: *Keterkaitan Antara Keterlibatan Karyawan, dan Kinerja Karyawan: Kreativitas Karyawan*, paparan komprehensifnya menunjukkan bahwa hubungan antara unsur pemengaruh keterlibatan kerja dengan kreativitas karyawan adalah positif dan signifikan, dengan nilai t hitung sebesar 5.052, tingkat signifikansi sebesar 0.000, dan nilai β sebesar 0.743.
6. Peninjauan yang dilakukan oleh Wajong *et al.* (2020), dengan judul: *Persepsi Karyawan pada CSR, Keterlibatan Karyawan, dan Kepemimpinan Etis Pengaruhnya terhadap Kreativitas Karyawan*, paparan komprehensifnya menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan berdampak positif terhadap kreativitas karyawan, dilihat dari koefisien jalur antara kedua unsur pemengaruh tersebut yang memiliki nilai positif, yaitu sebesar 0.434 dan t hitung sebesar 3,363.
7. Peninjauan yang dilakukan oleh Cahyandani (2021), dengan judul: *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Employee Engagement Terhadap Karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Surabaya*, paparan komprehensifnya menunjukkan bahwa terdapat dampak yang signifikan dan positif antara unsur pemengaruh kepemimpinan transformasional terhadap keterlibatan kerja (*employee engagement*) yang menghasilkan *uji t* dengan tingkat signifikansi sebesar 0,032 ($< 0,05$) dan nilai t hitung sebesar 2,192.
8. Peninjauan yang dilakukan oleh Judeh (2011), dengan judul: *An Examination of the Effect of Employee Involvement on Teamwork Effectiveness: An Empirical Study*," paparan komprehensifnya menunjukkan bahwa terdapat dampak yang signifikan antara unsur pemengaruh *teamwork* terhadap keterlibatan kerja yang menghasilkan ($t = 18.082, p < .01$).
9. Peninjauan yang dilakukan oleh Tabassi *et al.* (2014), dengan judul: *Transformational Leadership And Teamwork Improvement: The Case of Construction Firms*, paparan komprehensifnya menunjukkan bahwa adanya dampak yang signifikan antara *teamwork* dengan keterlibatan kerja yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,00 (Sig.0,05).

Peninjauan-peninjauan sebelumnya telah menunjukkan bahwa unsur pemengaruh peninjauannya hanya meninjau keterkaitan antara satu unsur pemengaruh bebas, yakni kepemimpinan transformasional, *teamwork*, keterlibatan kerja dengan unsur kreativitas sebagai unsur pemengaruh terikat. Belum ada peninjauan yang dilakukan mengenai hubungan antara kreativitas dengan dua atau tiga unsur pemengaruh bebas lainnya. Peninjauan ini dimaksudkan untuk mengisi *gap* pada peninjauan-peninjauan sebelumnya (*state of the art*).

BAB III

KETERKAITAN TERHADAP KREATIVITAS GURU

A. Keterkaitan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kreativitas Guru

Kepemimpinan transformasional sebagai perilaku yang memengaruhi dan menginspirasi pengikut (bawahan, karyawan) untuk mencapai hasil yang luar biasa (melebihi tujuan yang diinginkan), selama proses mengembangkan kemampuan kepemimpinan mereka sendiri untuk mencapai visi dan misi organisasi.

Kepemimpinan transformasional bagi guru dari kepala madrasah adalah *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, *individual consideration*, dampak nilai moral/etika dari para pemimpin yang diikuti oleh bawahannya, dan *instructional support*.

Kepemimpinan transformasional ini akan memberikan inspirasi kepada guru untuk memiliki motivasi dari dalam diri sendiri (internal), ide-ide baru (konsep), strategi baru dalam memecahkan masalah, keterbukaan terhadap penemuan ide-ide baru, manfaat dari produk yang sudah ada, dan pengembangan hasil kerja yang sudah ada. Alhasil, dengan hadirnya kepemimpinan transformasional dari kepala madrasah yang tangguh, baik, dan menjadi panutan bagi setiap guru, diharapkan akan mendorong kreativitas yang lebih besar di kalangan guru.

Asumsi tersebut didukung oleh paparan komprehensif sebelumnya yang dilakukan oleh Wijayanti & Supartha (2019) yang meninjau mengenai *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kreativitas Karyawan Dimediasi Efikasi Diri Kreatif pada PT*.

Aura Bali Craft. Paparan komprehensifnya menunjukkan bahwa signifikansi kepemimpinan transformasional sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai beta sebesar 0,286 menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan.

Paparan komprehensif dari Handayani & Heri (2019) yang meninjau mengenai *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Meningkatnya Orientasi Pembelajaran dan Kreativitas Guru SMA di Kota Pekanbaru*. Paparan komprehensif menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak positif terhadap kreativitas guru dengan koefisien korelasi sebesar 0,587 dan taraf signifikansi sebesar 0,03. Hal ini berarti bahwa tingkat kreativitas guru meningkat sebesar 55,6% karena dampak dari kepemimpinan transformasional.

Berdasarkan uraian di atas, paparan komprehensif sebelumnya, dan unsur pemengaruh kepemimpinan transformasional, dapat dikatakan bahwa peningkatan kekuatan unsur pemengaruh tersebut berkorelasi dengan peningkatan kreativitas guru.

B. Keterkaitan antara *Teamwork* dengan Kreativitas Guru

Teamwork adalah sekumpulan individu yang memiliki pola perilaku dan kinerja bersama yang saling memengaruhi satu sama lain, setiap anggota berkontribusi terhadap kinerja kelompok dengan memanfaatkan sumber daya secara efektif guna mencapai tujuan bersama.

Teamwork ini merupakan faktor motivasi yang kuat bagi setiap guru dalam meniti karir profesionalnya karena adanya kesamaan visi dan tujuan, peran serta aktif para anggotanya, mengutamakan kebersamaan (*cohesiveness*), saling melengkapi keterampilan dan keahlian para anggotanya, saling berbagi ilmu pengetahuan, dan berkomunikasi secara dinamis.

Teamwork diharapkan dapat menginspirasi guru untuk lebih termotivasi dari kepribadiannya sendiri, memunculkan ide-ide baru, strategi baru dalam memecahkan masalah, terbuka terhadap penemuan ide-ide baru dari guru lain yang lebih kreatif, pengembangan solusi yang ada, dan menghasilkan manfaat dari

produk. Diharapkan hal ini akan menghasilkan tim guru yang lebih kuat, lebih kreatif, dan lebih termotivasi di madrasah sebagai tempat bekerja mereka.

Asumsi ini didukung oleh paparan komprehensif sebelumnya yang dilakukan oleh Poh *et al.* (2012) yang meninjau mengenai *The Role of Cross-Functional Teamwork In Developing Creativity: A Review*. Paparan komprehensif mereka menunjukkan bahwa ada keterkaitan antara *teamwork* dan pengembangan kreativitas karyawan, terutama dalam *new product development* (NPD).

Paparan komprehensif Marasabessy & Santoso (2016) yang meninjau mengenai *Pengaruh Dukungan Rekan Kerja pada Kreativitas Karyawan dengan Autonomi Kerja dan Efikasi-Diri* menunjukkan bahwa *teamwork* berdampak positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan ($\beta = 0,220$; $t = 2,556$; $p < 0,01$).

Berdasarkan uraian di atas, didukung paparan komprehensif sebelumnya, dikatakan bahwa peningkatan unsur pemengaruh *teamwork* akan meningkatkan kreativitas guru.

C. Keterkaitan antara Keterlibatan Kerja dengan Kreativitas Guru

Pentingnya keterlibatan kerja sebagai sarana pengakuan komitmen seseorang terhadap pekerjaannya, berpartisipasi secara aktif di dalamnya, dan mempertimbangkan tingkat kinerja yang dicapai sangat penting bagi harga dirinya.

Keterlibatan kerja ini merupakan faktor pendorong bagi setiap guru dalam pekerjaannya karena guru merasakan nilai penting dari pekerjaannya, tertarik dengan tujuan organisasi (madrasah), memiliki kemampuan yang kompeten, memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri, mampu berpartisipasi aktif dalam bekerja, dan hasil kinerjanya dianggap penting bagi dirinya.

Keterlibatan kerja guru diharapkan dapat menumbuhkan motivasi bagi guru dari dalam dirinya sendiri, ide-ide baru, strategi baru dalam memecahkan masalah, keterbukaan dalam menemukan ide-ide baru orang lain yang lebih baik, pengembangan hasil kerja yang sudah ada, dan manfaat dari produk yang dihasilkan. Jadi,

dengan keterlibatan kerja masing-masing guru yang baik, tangguh, dan mandiri, diharapkan dapat mendorong setiap guru untuk memiliki kreativitas di madrasah tempat mereka bekerja.

Asumsi tersebut didukung oleh paparan komprehensif sebelumnya yang dilakukan oleh Wajong *et al.* (2020) yang meninjau mengenai *Persepsi Karyawan pada CSR, Keterlibatan Karyawan, dan Kepemimpinan Etis Pengaruhnya terhadap Kreativitas Karyawan*. Paparan komprehensifnya menunjukkan bahwa keterlibatan karyawan berdampak positif terhadap kreativitas karyawan sebesar 0,434 dan t-hitung sebesar 3,363.

Paparan komprehensif yang dilakukan oleh Herawati *et al.* (2020) yang meninjau mengenai *Keterkaitan Antara Keterlibatan Karyawan, dan Kinerja Karyawan: Kreativitas Karyawan*. Paparan komprehensifnya menunjukkan bahwa keterkaitan antara keterlibatan kerja dengan kreativitas karyawan bersifat signifikan dan positif, dengan nilai t-hitung sebesar 5,052, tingkat signifikansi sebesar 0,000, dan nilai β sebesar 0,743.

Berdasarkan uraian di atas, didukung paparan komprehensif sebelumnya, dikatakan bahwa peningkatan unsur pemengaruh keterlibatan kerja akan memiliki hubungan yang positif dengan peningkatan kreativitas guru.

D. Keterkaitan antara Kepemimpinan Transformasional dan *Teamwork* secara bersama-sama dengan Kreativitas Guru

Kepemimpinan transformasional sebagai perilaku yang memengaruhi dan menginspirasi pengikut (bawahan, karyawan) untuk mencapai hasil yang luar biasa (melebihi harapan awal yang ditetapkan), selama proses pengembangan kapasitas kepemimpinan mereka sendiri untuk mencapai tujuan dan visi organisasi.

Kepemimpinan transformasional dari kepala madrasah adalah *idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individual consideration*, dampak nilai moral/etika dari pemimpin kepada pengikutnya, dan *instructional support*. Sementara *teamwork* adalah sekumpulan individu yang memengaruhi perilaku dan kinerja satu sama lain, setiap anggota berkontribusi pada keberhasilan

kelompok dengan memanfaatkan sumber daya secara efektif untuk mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan transformasional dari kepala madrasah dan *teamwork*, bisa menambah stimulus dari dalam diri seorang guru itu sendiri, yaitu adanya motivasi dan dorongan untuk melakukan sesuatu dengan memberikan ide baru serta cara yang baru dan unik dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang terjadi, keterbukaan pada penemuan ide-ide baru dari orang lain yang lebih baik, pengembangan dari hasil pekerjaan yang ada, dan manfaat dari hasil produk yang dihasilkannya.

Hal ini dimaksudkan untuk menjadi panutan, memberi semangat, dan menginspirasi setiap guru untuk selalu berkolaborasi dengan kepala sekolah dan guru lainnya di madrasah, hal ini akan meningkatkan kreativitas dan mendorong setiap guru untuk menyampaikan ide-idenya.

Berdasarkan uraian di atas, didukung oleh paparan komprehensif sebelumnya, menunjukkan bahwa penguatan unsur pemengaruh kepemimpinan transformasional dan unsur pemengaruh *teamwork* secara bersama-sama memiliki keterkaitan dan akan meningkatkan kreativitas guru.

E. Keterkaitan antara Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja secara bersama-sama dengan Kreativitas Guru

Kepemimpinan transformasional sebagai perilaku yang memengaruhi dan menginspirasi pengikut (bawahan, karyawan) untuk mencapai hasil yang luar biasa (melebihi hasil yang diharapkan), selama proses pengembangan kapasitas kepemimpinan mereka sendiri untuk mencapai tujuan dan visi organisasi.

Kepemimpinan transformasional dari kepala madrasah adalah *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, *individual consideration*, dampak nilai moral/etika dari pemimpin, dan *instructional support*. Sementara keterlibatan kerja adalah komitmen terhadap pekerjaan itu sendiri, partisipasi aktif di dalamnya dan

pertimbangan tingkat keberhasilan yang dihasilkannya penting bagi harga diri dan kepuasan kerja mereka.

Kepemimpinan transformasional dari kepala madrasah dan keterlibatan guru terhadap pekerjaannya diharapkan dapat menjadi stimulan bagi setiap guru dalam memiliki motivasi yang berasal dari dalam dirinya sendiri, ide-ide baru, cara-cara baru dan unik dalam menyelesaikan permasalahan yang muncul, keterbukaan dalam penemuan ide-ide baru dari tokoh lain yang sebenarnya lebih baik, pengembangan dari hasil pekerjaan sebelumnya, dan manfaat dari produk yang dihasilkan.

Diharapkan adanya kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja dari setiap guru yang berkualitas dan aktif, hal ini akan memberikan teladan, memberikan semangat, dan motivasi bagi setiap guru agar bersemangat dan berdedikasi, hal ini akan mendorong setiap guru untuk memiliki kreativitas dalam karier profesionalnya, termasuk pendidikan madrasah.

Berdasarkan uraian di atas, didukung oleh paparan komprehensif sebelumnya, dikatakan bahwa peningkatan unsur pemengaruh kepemimpinan transformasional dan unsur pemengaruh keterlibatan kerja mempunyai keterkaitan dan dapat meningkatkan kreativitas guru.

F. Keterkaitan antara Teamwork dan Keterlibatan Kerja secara bersama-sama dengan Kreativitas Guru

Teamwork adalah sekumpulan individu yang memiliki perilaku dan kinerja saling memengaruhi satu sama lain. Setiap anggota berkontribusi terhadap kinerja kelompok dengan memanfaatkan sumber daya organisasi secara efektif untuk mencapai tujuan bersama.

Teamwork ini menjadi katalis bagi setiap guru untuk bekerja di madrasah karena memiliki visi dan misi yang sama, partisipasi aktif dari anggota, mengutamakan kebersamaan (*cohesiveness*), anggota saling melengkapi kemampuan dan keahlian, berbagi ilmu, serta berinteraksi dan berkomunikasi secara dinamis. Sementara keterlibatan kerja merupakan cara penting untuk mengakui komitmen

individu terhadap pekerjaan mereka, berpartisipasi secara aktif di dalamnya, dan mempertimbangkan tingkat keberhasilan yang dicapai sama pentingnya bagi harga diri mereka.

Teamwork dan keterlibatan kerja masing-masing guru secara bersama-sama, diharapkan akan mampu meningkatkan dorongan guru agar memiliki motivasi dari dalam dirinya sendiri, ide-ide baru, cara-cara baru yang unik dalam menyelesaikan setiap permasalahan yang terjadi, keterbukaan terhadap penemuan ide-ide baru dari orang lain yang lebih baik, pengembangan hasil kerja yang sudah ada, dan manfaat dari produk yang dihasilkannya.

Diharapkan adanya dukungan *teamwork* yang berdedikasi dan keterlibatan kerja yang efektif dari masing-masing guru sehingga dapat mendorong masing-masing guru untuk meningkatkan kreativitas saat bekerja di madrasah.

Berdasarkan uraian di atas, didukung oleh pendapat, teori, dan peninjauan sebelumnya, menunjukkan bahwa peningkatan unsur pemengaruh *teamwork* dan unsur pemengaruh keterlibatan kerja secara bersama-sama memiliki keterkaitan dan akan meningkatkan kreativitas guru.

G. Keterkaitan antara Kepemimpinan Transformasional, Teamwork, dan Keterlibatan Kerja secara bersama-sama dengan Kreativitas Guru

Kepemimpinan transformasional sebagai perilaku yang memengaruhi dan menginspirasi pengikut (bawahan, karyawan) untuk mencapai hasil yang luar biasa (melebihi hasil yang diharapkan), selama proses pengembangan kapasitas kepemimpinan mereka sendiri untuk mencapai tujuan dan misi organisasi.

Kepemimpinan transformasional dari kepala madrasah, bagi guru adalah *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, *individual consideration*, dampak nilai moral/etika dari para pemimpin yang diikuti oleh bawahannya, dan *instructional support*. Untuk *teamwork*, ini adalah kumpulan individu yang memengaruhi perilaku dan kinerja satu sama lain dengan setiap anggota berkontribusi pada keberhasilan kelompok dengan

memanfaatkan sumber daya secara efektif untuk mencapai tujuan bersama. Sementara keterlibatan kerja adalah komitmen terhadap pekerjaan itu sendiri, partisipasi aktif di dalamnya, dan pertimbangan tingkat keberhasilan yang dihasilkan sangat penting bagi harga dirinya.

Kepemimpinan transformasional kepala madrasah, *teamwork*, dan keterlibatan kerja setiap guru secara bersama diharapkan dapat memberi dorongan kepada guru agar memiliki motivasi dari dalam diri sendiri, ide-ide baru, strategi baru, cara-cara yang unik dalam memecahkan masalah, mengembangkan hasil-hasil yang sudah ada, dan manfaat produk yang dihasilkan.

Diharapkan kepada kepala madrasah agar lebih meningkatkan kepemimpinan transformasional, *teamwork*, dan keterlibatan kerja setiap guru yang kompeten dan tangguh dalam rangka memberikan dorongan agar masing-masing guru meningkatkan kreativitas di madrasah.

Berdasarkan uraian di atas, pendapat, teori, dan paparan komprehensif sebelumnya, dikatakan bahwa peningkatan unsur pemengaruh kepemimpinan transformasional, unsur pemengaruh *teamwork*, dan unsur pemengaruh keterlibatan kerja akan memiliki keterkaitan dengan peningkatan kreativitas guru.

Berdasarkan penelaahan teoretis dan paradigma konsep, asumsi berikut dapat diajukan dalam peninjauan ini.

1. Terdapat keterkaitan positif antara kepemimpinan transformasional dengan kreativitas guru sehingga peningkatan kekuatan kepemimpinan transformasional dapat mendorong kreativitas guru.
2. Terdapat keterkaitan positif antara kreativitas dengan *teamwork* sehingga peningkatan kekuatan *teamwork* dapat mendorong kreativitas guru.
3. Terdapat keterkaitan positif antara keterlibatan kerja dengan kreativitas guru sehingga peningkatan kekuatan keterlibatan kerja dapat mendorong kreativitas guru.
4. Terdapat keterkaitan positif antara kepemimpinan transformasional dan *teamwork* dengan kreativitas guru sehingga peningkatan kekuatan kepemimpinan

transformatif dan *teamwork* dapat mendorong kreativitas guru.

5. Terdapat keterkaitan positif antara kepemimpinan transformatif dan keterlibatan kerja dengan kreativitas guru sehingga peningkatan kekuatan kepemimpinan transformatif dan keterlibatan kerja dapat mendorong kreativitas guru.
6. Terdapat keterkaitan positif antara *teamwork* dan keterlibatan kerja dengan kreativitas guru sehingga peningkatan kekuatan *teamwork* dan keterlibatan kerja dapat mendorong kreativitas guru.
7. Terdapat keterkaitan positif antara kepemimpinan transformatif, *teamwork*, dan keterlibatan kerja dengan kreativitas guru. Hasilnya, peningkatan kepemimpinan transformatif, *teamwork*, dan keterlibatan kerja dapat mendorong kreativitas guru secara bersamaan.

BAB IV

IDENTIFIKASI KETERKAITAN KREATIVITAS GURU

Peninjauan ini dilakukan di Madrasah Tsanawiyah (MTs), yaitu MTs Al Mujudadiyyah, MTs Pertanian, MTs Madiun, dan MTs Siti Hajar yang semuanya berada di tiga kecamatan berbeda di wilayah Kota Madiun, Jawa Timur.

Peninjauan ini menggunakan skema penindaklanjutan kuantitatif, yaitu skema penindaklanjutan yang berlandaskan pada filsafat rasionalisme/positivisme. Peninjauan ini digunakan untuk meninjau generalisasi atau representasi tertentu, pengintegrasian informasi menggunakan sarana yang dikhususkan untuk peninjauan, dan penguraian informasi bersifat kuantitatif dan statistik dengan tujuan memeriksa hubungan yang diasumsikan.

Untuk memperoleh informasi kuantitatif melalui strategi survei. Strategi survei yang digunakan untuk mengintegrasikan informasi dari lokasi alami (bukan buatan) melibatkan penulis dalam pengintegrasian informasi yang dilakukan melalui kuesioner. Penulis menggunakan strategi survei untuk mengetahui distribusi tanggapan informan terhadap pernyataan mengenai unsur pemengaruh yang dimaksud sebelum melakukan penguraian koefisien korelasi (Sugiyono, 2017).

Langkah-langkah dalam skema penindaklanjutan kuantitatif adalah mengidentifikasi masalah dan memformulasikan masalah, menyusun landasan teori dan memformulasikan hipotesis, mengintegrasikan dan menguraikan informasi untuk mendukung solusi yang diasumsikan, dan menarik suatu konklusi berdasarkan hasil pemeriksaan hipotesis dan pemaparannya (Sugiyono (2017).

Unsur pemengaruh yang ditinjau adalah kreativitas guru, kepemimpinan transformasional, *teamwork*, dan keterlibatan kerja.

Informasi dan fakta yang dintegrasikan selama survei akan memberikan gambaran umum tentang status setiap unsur pemengaruh yang ditinjau dan pemaparan keterkaitan antara unsur-unsur pemengaruh ini.

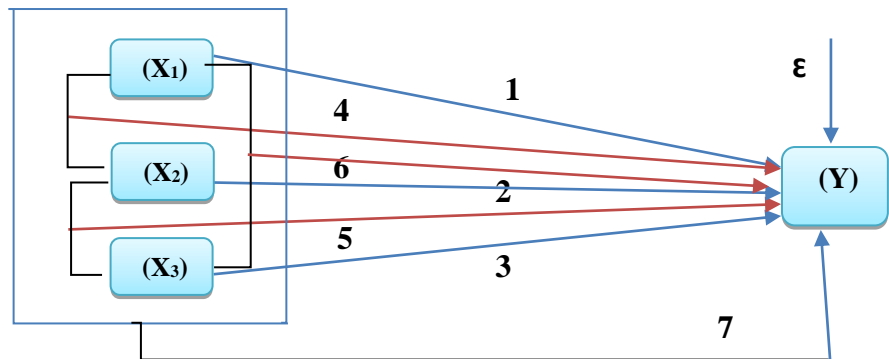
Perancangan dan konstelasi peninjauan ini berdasarkan pada alur peninjauan Korelasional yang diuraikan dengan menggunakan penguraian SITOREM (*Scientific Identification Theory to conduct Operation Research in Education Management*), yakni suatu teori ilmiah untuk melakukan riset operasi dalam bidang manajemen pendidikan.

Seperti yang dipaparkan oleh S. Hardhienata (2017), *For the purpose of operations research in education management, we need to add the scientific identification theory mentioned above with statistical model and steps to obtain an optimal solution* (Untuk tujuan peninjauan operasional dalam manajemen pendidikan, kita harus menambahkan teori ilmiah identifikasi yang disebutkan di atas dengan model statistik dan langkah-langkah yang mengarah pada solusi optimal).

Peninjauan ini menggunakan strategi korelasional, yaitu bagian dari strategi pendalaman deskriptif kuantitatif. Tujuan korelasi adalah untuk menentukan ada atau tidaknya suatu hubungan, seberapa dekat hubungan tersebut, dan arah hubungan (positif atau negatif). Strategi korelasi memiliki kekuatan keterkaitan antara unsur-unsur pemengaruh, signifikansi statistik keterkaitan antara unsur-unsur pemengaruh, dan arah korelasinya.

Dalam penguraian korelasi, nilai korelasi (r) berada di antara 1 dan -1, dan apabila nilai tersebut semakin mendekati 1 atau -1, berarti keterkaitan kedua unsur pemengaruh tersebut semakin meningkat. Sebaliknya, apabila nilai tersebut mendekati 0, berarti keterkaitan kedua unsur pemengaruh tersebut semakin menurun. Nilai yang positif menunjukkan keterkaitan searah (X meningkat maka Y meningkat), sedangkan nilai yang negatif menunjukkan keterkaitan yang terbalik (X meningkat maka Y menurun). Setiap nilai korelasi mempunyai tiga (3) arti yang berbeda, yaitu pertama adalah ada atau tidaknya korelasi, kedua adalah arah terjadinya korelasi, dan ketiga adalah besarnya korelasi.

Model penguraian yang digunakan dalam peninjauan ini digambarkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Konstelasi Peninjauan Kreativitas Guru

Keterangan:

- X_1 : Unsur pemengaruh Kepemimpinan Transformasional (Unsur pemengaruh Bebas),
- X_2 : Unsur pemengaruh *Teamwork* (Unsur pemengaruh Bebas),
- X_3 : Unsur pemengaruh Keterlibatan Kerja (Unsur pemengaruh Bebas),
- Y : Unsur pemengaruh Kreativitas Guru (Unsur pemengaruh Terikat).
- ϵ : Epsilon (Unsur pemengaruh Lain)

Model tersebut menunjukkan bahwa terdapat 7 (tujuh) konstelasi peninjauan yang memiliki keterkaitan antar unsur pemengaruh yang direpresentasikan dengan satu anak panah yang searah (ke kanan).

- 1) ρ_{Y1} = Koefisien keterkaitan antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dengan Kreativitas Guru (Y).
- 2) ρ_{Y2} = Koefisien keterkaitan antara *Teamwork* (X_2) dengan Kreativitas Guru (Y).
- 3) ρ_{Y3} = Koefisien keterkaitan antara Keterlibatan Kerja (X_3) dengan Kreativitas Guru (Y).
- 4) ρ_{Y4} = Koefisien keterkaitan secara bersama-sama antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan *Teamwork* (X_2) dengan Kreativitas Guru (Y).
- 5) ρ_{Y5} = Koefisien keterkaitan secara bersama-sama antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Keterlibatan

- 6) ρ_{Y6} = Kerja (X_3) dengan Kreativitas Guru (Y).
 Koefisien keterkaitan secara bersama-sama antara *Teamwork* (X_2) dan Keterlibatan Kerja (X_3) dengan Kreativitas Guru (Y).
- 7) ρ_{Y7} = Koefisien keterkaitan secara bersama-sama antara Kepemimpinan Transformasional (X_1), *Teamwork* (X_2) dan Keterlibatan Kerja (X_3) dengan Kreativitas Guru (Y).

Untuk memudahkan penghitungan, informasi dari peninjauan ini diolah menggunakan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS).

Generalisasi adalah suatu wilayah yang lebih luas yang mencakup objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penulis.

Generalisasi dalam peninjauan ini adalah guru tetap Madrasah Tsanawiyah (MTs) di Kota Madiun, yaitu MTs Al Mujadadiyyah, MTs Pertanian, MTs Madiun, dan MTs Siti Hajar dengan total 163 guru.

Representasi adalah bagian integral dari jumlah dan karakteristik generalisasi. Representasi dalam peninjauan ini terdiri dari 116 guru yang dipilih menggunakan pola *proporsional random sampling* yang berdasarkan rumus Taro Yamane dengan tingkat *error* dan *confidence level* 5% (Sugiyono, 2017).

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

Keterangan:

- n : Jumlah representasi yang diperlakukan,
 N : Jumlah generalisasi,
 e : Tingkat kesalahan representasi (*sampling error*) = 5% = 0,05,

Jumlah representasi, $n = 163/1+163(0,05)^2 = 163/1,4075 = 115,81$ yang dibulatkan menjadi 116. Representasi individual dari setiap MTs tercantum dalam Tabel 4.

Tabel 4. Jumlah dan Persebaran Representasi

No	Nama Madrasah	Populasi	Sampel
1.	MTs Al Mujaddadiyyah	44	31
2.	MTs Pertanian	22	16
3.	MTs Madiun (Kampus 1)	47	33
3.	MTs Madiun (Kampus 2)	31	22
4.	MTs Siti Hajar	19	14
Jumlah		163	116

Sumber: Informasi diolah, 2021.

Informasi peninjauan diintegrasikan dengan menggunakan strategi pemberian kuesioner kepada informan. Kuesioner merupakan sarana tindak lanjut yang meminta informan untuk mengisi pernyataan atau penjelasan yang diberikan penulis mengenai pikiran, perasaan, sikap, keyakinan, nilai, persepsi, pengalaman, kepribadian, dan perilaku mereka. Pernyataan atau penjelasan tersebut terkait dengan unsur pemengaruh yang ditinjau.

Berikut ini adalah unsur-unsur pemengaruh peninjauan ini secara rinci.

a. Kreativitas Guru (Y)

1) Konseptual

Kreativitas sebagai aktivitas seseorang dalam mengejar, menciptakan, mencari peluang, mempelajari, dan mengembangkan ide-ide baru dan unik yang berguna bagi dirinya sendiri, orang lain, dan organisasi dengan menggunakan alat ukur angkat rating *scale*.

2) Operasional

Kreativitas guru dinilai dalam penyelenggaraan madrasah melalui konsep menemukan, mencipta, mencari peluang, mempelajari, dan mengembangkan gagasan (konsep) baru yang unik dan bermanfaat bagi dirinya, organisasi, dan orang lain dengan parameter, meliputi motivasi individu, gagasa (ide) baru, cara unik dalam memecahkan masalah, keterbukaan terhadap gagasan baru, pengembangan hasil karya yang sudah ada, dan manfaat produk yang dihasilkan, diukur melalui sarana tindak lanjut berupa kuesioner yang dibagikan kepada masing-masing guru dengan menggunakan skala

rating dan nilainya, yaitu *Selalu (5)*, *Sering (4)*, *Kadang-Kadang (3)*, *Pernah (2)*, dan *Tidak Pernah (1)* sehingga diperoleh skor.

3) Kisi – Kisi

Kisi-kisi sarana untuk kreativitas guru merupakan gabungan dari berbagai teori yang menjelaskan secara konseptual, unsur-unsur pemengaruh, dan parameter-parameter terkaitnya yang bermanfaat untuk membuat pernyataan-pernyataan tentang unsur pemengaruh Kreativitas Guru. Strategi pengukuran untuk unsur pemengaruh Kreativitas Guru menggunakan *rating scale*, informasi mentah berupa angka untuk unsur pemengaruh ini diinterpretasikan secara kualitatif.

Rincian kisi-kisi sarana unsur pemengaruh Kreativitas Guru tercantum dalam Tabel 5.

Tabel 5. Kisi-Kisi Kreativitas Guru

No	Indikator	Butir Instrumen		Jumlah Butir
		Positif	Negatif	
1.	Motivasi dari dalam diri sendiri,	1, 2, 3, 4, 5,	6	6
2.	Ide-ide (gagasan-gagasan) baru,	7, 8, 9, 10, 12	11, 13	7
3.	Cara-cara baru dan unik dalam menyelesaikan permasalahan,	14, 15, 16, 17, 18	19, 20	7
4.	Keterbukaan terhadap penemuan ide-ide baru dari orang lain yang lebih baik,	21, 22, 23, 25, 26	24, 27	7
5.	Pengembangan hasil karya yang sudah ada,	28, 29, 30, 31, 33,	32, 34	7
6.	Kemanfaatan produk yang dihasilkan.	35, 36, 39, 40	37, 38	6
Jumlah		29	11	40

4) Kelayakan

Percobaan dengan sarana tindak lanjut ini dilakukan pada 30 guru MTs yang bukan bagian dari kelompok representasi terpilih. Pemeriksaan validitas sarana tindak lanjut Kreativitas Guru diperiksa menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total

melalui strategi korelasi *product moment pearson*. Sarana tindak lanjut dianggap valid jika koefisien korelasi hitung (*rhitung*) lebih besar dari (*rtabel*).

Pemeriksaan reliabilitas sarana tindak lanjut terhadap komponen tindak lanjut yang valid dengan tujuan mengukur taraf konsistensi atau stabilitas sarana tindak lanjut. Perhitungan koefisien reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan persyaratan minimum koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,70 (> 0,70).

5) Lembar Kerja

- a) Kisi-kisi sarana tindak lanjut disusun berdasarkan parameter unsur pemengaruh Kreativitas Guru, yaitu (1) motivasi intrinsik (dari dalam diri sendiri); (2) gagasan baru; (3) cara-cara baru dan unik dalam memecahkan masalah; (4) keterbukaan terhadap penemuan gagasan baru dari orang lain yang lebih efektif; (5) pengembangan karya yang sudah ada; dan (6) manfaat produk yang dihasilkan.
- b) Informan adalah guru MTs.
- c) Struktur kalimat pada setiap kalimat menggunakan SPO, yaitu Subjek (S) untuk Guru, Predikat (P) untuk aktivitas atau perilaku guru yang terkait dengan Kreativitas Guru, dan (O) untuk objek dan kata keterangan.
- d) Penilaian menggunakan skala nilai/*rating scale* yang menggambarkan frekuensi/kekerapan pada Tabel 6.
- e) Jumlah item pernyataan adalah 40 item, setiap item negatif diberi tanda kurung di nomornya.

Tabel 6. Arti dan Nilai Skala Kreativitas Guru

Kode	Singkatan	Positif	Nilai
TP	Tidak Pernah	Apabila Responden sama sekali tidak melakukan hal yang dinyatakan	1
Pr	Pernah	Apabila Responden pernah satu kali melakukan hal yang dinyatakan	2
Kd	Kadang-Kadang	Apabila Responden pernah beberapa kali melakukan hal yang dinyatakan	3

Kode	Singkatan	Positif	Nilai
Sr	Sering	Apabila Responden hampir selalu melakukan hal yang dinyatakan	4
Sl	Selalu	Apabila Responden selalu melakukan hal yang dinyatakan	5

b. Kepemimpinan Transformasional (X1)

1) Konseptual

Kepemimpinan transformasional sebagai perilaku yang memengaruhi dan memotivasi pengikutnya (bawahan, karyawan) untuk mencapai hasil yang luar biasa (melebihi hasil yang diharapkan), selama proses pengembangan kapasitas kepemimpinan mereka sendiri untuk mencapai tujuan organisasi, diukur menggunakan alat ukur angkat rating *scale*.

2) Operasional

Dalam organisasi madrasah, kepemimpinan transformasional sebagai penilaian guru terhadap perilaku pemimpin (kepala madrasah) dalam memengaruhi dan memberi motivasi kepada pengikutnya (bawahan, guru) untuk mencapai hasil yang luar biasa (melebihi harapan yang telah ditetapkan sebelumnya), selama proses pengembangan kapasitas kepemimpinannya untuk mencapai tujuan organisasi, dengan parameter, meliputi (a) *idealized influence*, pemimpin bertindak sebagai panutan atau role model; (b) *inspirational motivation*, pemimpin menciptakan gambaran visual masa depan dengan optimis; (c) *intellectual stimulation*, pemimpin memberi inspirasi kepada orang lain untuk menjadi kreatif dan inovatif; (d) *individual consideration*, pemimpin mengembangkan orang lain dengan menciptakan suasana yang mendukung; (e) dampak nilai etika/moral dari pemimpin yang diikuti oleh pengikut dan kelompoknya; dan (f) *instructional support*, melalui sarana tindak lanjut berupa kuesioner yang diberikan kepada masing-masing guru MTs dengan menggunakan skala rating dan nilainya, yaitu *Selalu (5)*, *Sering (4)*, *Kadang-Kadang (3)*, *Pernah (2)*, dan *Tidak Pernah (1)* sehingga diperoleh skor.

3) Kisi – Kisi

Kisi-kisi sarana tindak lanjut kepemimpinan transformasional ini merupakan hasil gabungan beberapa teori yang menjelaskan secara konseptual, unsur-unsur pemengaruh, dan parameter-parameter terkaitnya yang berguna dalam pembuatan item-item pernyataan pada unsur pemengaruh Kepemimpinan Transformasional. Strategi pengukuran untuk unsur pemengaruh Kepemimpinan Transformasional adalah melalui *rating scale*, informasi mentah berupa angka untuk unsur pemengaruh ini diinterpretasikan secara kualitatif.

Rincian kisi-kisi sarana tindak lanjut unsur pemengaruh Kepemimpinan Transformasional tercantum dalam Tabel 7.

Tabel 7. Kisi-Kisi Kepemimpinan Transformasional

No	Indikator	Butir Instrumen		Jumlah
		Positif	Negatif	Butir
1.	<i>Idealized influence</i> . Pemimpin bertindak sebagai role model atau panutan.	1, 2, 3, 4, 5, 7, 8	6	8
2.	<i>Inspirational motivation</i> . Pemimpin menciptakan gambar jelas mengenai keadaan masa yang akan datang, secara optimis.	9, 10, 11, 12, 13, 14	15	7
3.	<i>Intellectual simulation</i> . Pemimpin menstimulasi orang agar kreatif dan inovatif,	16, 17, 18, 19, 20, 21	22	7
4.	<i>Individual consideration</i> . Pemimpin mengembangkan orang dengan menciptakan lingkungan suasana pendukung.	23, 24, 25, 26, 27, 29	28	7
5.	Adanya pengaruh nilai etika/moral dari pemimpin yang diikuti para pengikut dan kelompoknya,	30, 31, 32, 33, 34, 36, 37	35, 38	9
6.	<i>Instructional support</i> (dukungan instruksional).	40	39	2
Jumlah		33	7	40

4) Kelayakan

Percobaan sarana tindak lanjut melibatkan 30 guru MTs yang tidak termasuk dalam kelompok representasi terpilih. Validitas sarana tindak lanjut Kepemimpinan Transformasional diperiksa dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total melalui strategi korelasi *product moment pearson*. Sarana tindak lanjut dianggap valid jika koefisien korelasi hitung (*rhitung*) lebih besar dari (*rtabel*).

Pemeriksaan reliabilitas sarana tindak lanjut dilakukan terhadap item-item sarana tindak lanjut yang valid, tujuannya adalah untuk mengukur taraf konsistensi atau stabilitas sarana tindak lanjut. Perhitungan koefisien reliabilitas didasarkan pada rumus *Alpha Cronbach*, rumus ini mensyaratkan minimal koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,70 (> 0,70).

5) Lembar Kerja

- a) Kisi-kisi sarana tindak lanjut disusun berdasarkan parameter unsur pemengaruh Kepemimpinan Transformasional, yakni (1) *idealized influence*, pemimpin bertindak sebagai panutan atau *role model*; (2) *inspirational motivation*, pemimpin menciptakan gambaran yang jelas mengenai kondisi yang akan datang dengan optimis; (3) *intellectual stimulation*, pemimpin menstimulasikan seseorang agar kreatif dan inovatif; (4) *individual consideration*, pemimpin mengembangkan seseorang dengan menciptakan lingkungan yang mendukung; (5) dampak nilai etika/moral pemimpin diikuti oleh pengikut dan kelompok; dan (6) *instructional support*, dukungan instruksional.
- b) Informannya adalah guru MTs.
- c) Struktur kalimat untuk setiap item menggunakan SPO, yaitu Subjek (S) untuk guru, Predikat (P) untuk aktivitas atau perilaku kepala madrasah dalam kaitannya dengan Kepemimpinan Transformasional, dan (O) untuk objek dan kata keterangan.

- d) Penilaian menggunakan skala nilai/*rating scale* yang menggambarkan frekuensi/frekuensi pada Tabel 8.
- e) Jumlah item pernyataan adalah 40, setiap item negatif diberi tanda kurung pada nomornya.

Tabel 8. Arti dan Nilai Skala Kepemimpinan Transformasional

Kode	Singkatan	Positif	Nilai
TP	Tidak Pernah	Apabila Responden sama sekali tidak melakukan hal yang dinyatakan	1
Pr	Pernah	Apabila Responden pernah satu kali melakukan hal yang dinyatakan	2
Kd	Kadang-Kadang	Apabila Responden pernah beberapa kali melakukan hal yang dinyatakan	3
Sr	Sering	Apabila Responden hampir selalu melakukan hal yang dinyatakan	4
Sl	Selalu	Apabila Responden selalu melakukan hal yang dinyatakan	5

c. *Teamwork* (X2)

1) Konseptual

Teamwork adalah sekumpulan individu yang perilaku dan kinerjanya saling memengaruhi satu sama lain dengan setiap anggota memberikan kontribusi terhadap kinerja kelompok dengan memanfaatkan sumber daya secara efektif guna mencapai tujuan bersama, dan menggunakan alat ukur angkat *rating scale*.

2) Operasional

Dalam organisasi madrasah, *teamwork* merupakan penilaian yang dilakukan oleh masing-masing guru terhadap kelompok guru yang memengaruhi perilaku dan kinerja guru, masing-masing guru memberikan kontribusi terhadap terciptanya kinerja kelompok melalui pemanfaatan sumber daya yang digunakan secara efektif untuk mencapai tujuan bersama, dengan parameter, meliputi memiliki tujuan yang sama (*group goals*); partisipasi aktif anggota; mengutamakan kebersamaan (*cohesiveness*); saling melengkapi kemampuan dan keahlian anggota; saling berbagi ilmu pengetahuan; serta saling berinteraksi (*interact*) dan berkomunikasi secara dinamis,

melalui sarana tindak lanjut berupa kuesioner untuk mengukur perilaku dan kinerja masing-masing guru, dengan skala rating dan nilainya, yaitu *Selalu (5)*, *Sering (4)*, *Kadang-Kadang (3)*, *Pernah (2)*, dan *Tidak Pernah (1)* sehingga diperoleh skor.

3) Kisi – Kisi

Kisi-kisi sarana tindak lanjut *teamwork* berasal dari gabungan beberapa teori yang mengupas secara konseptual, unsur pemengaruh, dan parameter terkaitnya yang membantu dalam membuat item pernyataan pada unsur pemengaruh *Teamwork*. Strategi pengukuran unsur pemengaruh *Teamwork* menggunakan *rating scale*, informasi mentah berupa angka ditafsirkan secara kualitatif.

Rincian kisi-kisi sarana tindak lanjut unsur pemengaruh *Teamwork* tercantum dalam Tabel 9.

Tabel 9. Kisi-Kisi *Teamwork*

No	Indikator	Butir Instrumen		Jumlah Butir
		Positif	Negatif	
1.	Memiliki tujuan yang sama (<i>group goals</i>)	1, 2, 3, 4, 5, 7, 8	6	8
2.	Partisipasi aktif para anggota	9, 10, 11, 12, 13, 15	14	7
3.	Mengutamakan kebersamaan (<i>cohesiveness</i>)	16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 24, 25	22	10
4.	Antar anggota saling melengkapi ketrampilan dan keahliannya	26, 27, 28	29	4
5.	Saling membagi pengetahuan	30, 32, 33, 34	31	5
6.	Saling berhubungan (berinteraksi), berkomunikasi secara dinamis	35, 36, 37, 38, 39	40	6
Jumlah		34	6	40

4) Kelayakan

Percobaan sarana tindak lanjut dilakukan terhadap 30 guru MTs yang tidak termasuk dalam kelompok representasi terpilih. Validitas sarana tindak lanjut *Teamwork* diperiksa menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total melalui strategi korelasi

Product Moment Pearson. Sarana tindak lanjut dianggap valid jika koefisien korelasi hitung (*rhitung*) lebih besar dari (*rtabel*).

Pemeriksaan reliabilitas sarana tindak lanjut dilakukan terhadap item sarana tindak lanjut yang valid, tujuannya adalah untuk mengukur taraf konsistensi atau atau stabilitas sarana tindak lanjut. Perhitungan koefisien reliabilitas didasarkan pada rumus *Alpha Cronbach*, rumus ini mensyaratkan minimal koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,70 (> 0,70).

5) Lembar Kerja

- a) Kisi-kisi sarana tindak lanjut disusun berdasarkan parameter unsur pemengaruh *Teamwork*, yaitu (1) mempunyai tujuan yang sama (*group goals*); (2) partisipasi aktif anggota; (3) mengutamakan kebersamaan (*cohesiveness*); (4) anggota yang saling melengkapi kemampuan dan pengetahuannya; (5) berbagi pengetahuan; dan (6) berkomunikasi satu sama lain secara dinamis.
- b) Informannya adalah guru MTs.
- c) Struktur kalimat untuk setiap item adalah SPO, terdiri dari Subjek (S) adalah Guru, Predikat (P) adalah aktivitas atau perilaku guru yang berkaitan dengan *Teamwork*, dan (O) adalah objek dan kata keterangan;
- d) Penilaian menggunakan skala nilai/*rating scale* yang memaparkan frekuensi/kekerapan dalam Tabel 10.
- e) Jumlah item pernyataan adalah 40, setiap item negatif diberi tanda kurung pada nomornya.

Tabel 10. Arti dan Nilai Skala Tiap Item *Teamwork*

Kode	Singkatan	Positif	Nilai
TP	Tidak Pernah	Apabila Responden sama sekali tidak melakukan hal yang dinyatakan	1
Pr	Pernah	Apabila Responden pernah satu kali melakukan hal yang dinyatakan	2
Kd	Kadang-Kadang	Apabila Responden pernah beberapa kali melakukan hal yang dinyatakan	3

Kode	Singkatan	Positif	Nilai
Sr	Sering	Apabila Responden hampir selalu melakukan hal yang dinyatakan	4
Sl	Selalu	Apabila Responden selalu melakukan hal yang dinyatakan	5

d. Keterlibatan Kerja (X3)

1) Konseptual

Keterlibatan kerja adalah tingkat komitmen seseorang terhadap pekerjaannya, partisipasi aktif di dalamnya, dan menganggap tingkat keberhasilan yang mereka hasilkan sangat penting bagi harga diri mereka, menggunakan alat ukur angkat rating *scale*.

2) Operasional

Di organisasi madrasah, keterlibatan kerja ditentukan oleh penilaian setiap guru terhadap komitmen mereka terhadap pekerjaan, partisipasi mereka dalam pekerjaan, dan tingkat kinerja mereka yang dihasilkannya dianggap penting bagi harga diri mereka. Berikut beberapa parameternya, meliputi pentingnya pekerjaan tersebut bagi seseorang, tertarik karena tujuan yang ingin dicapai suatu organisasi, mempunyai kompetensi terhadap pekerjaannya, berkesempatan untuk mengembangkan diri, berpartisipasi aktif dalam bekerja, dan tingkat kinerja yang dianggap penting bagi harga diri seseorang, melalui sarana tindak lanjut berupa kuesioner kepada masing-masing guru menggunakan skala rating dan nilainya, yakni *Selalu (5)*, *Sering (4)*, *Kadang-Kadang (3)*, *Pernah (2)*, dan *Tidak Pernah (1)* sehingga diperoleh skor.

3) Kisi – Kisi

Kisi-kisi sarana tindak lanjut untuk keterlibatan kerja merupakan gabungan dari beberapa teori yang memaparkan secara konseptual, unsur-unsur pemengaruh, dan parameternya yang berguna untuk membuat pernyataan-pernyataan tentang unsur pemengaruh Keterlibatan Kerja. Strategi pengukuran unsur pemengaruh Keterlibatan Kerja menggunakan *rating scale*, yakni

informasi mentah berupa angka yang diinterpretasikan secara kualitatif.

Rincian kisi-kisi sarana tindak lanjut unsur pemengaruh Keterlibatan Kerja tercantum dalam Tabel 11.

Tabel 11. Kisi-Kisi Keterlibatan Kerja

No	Indikator	Butir Instrumen		Jumlah Butir
		Positif	Negatif	
1.	Pentingnya pekerjaan bagi individu,	1, 2, 3, 5, 6, 7	4	7
2.	Tertarik/terpanggil oleh tujuan yang ingin dicapai organisasi,	8, 9, 10, 12, 13	11	6
3.	Memiliki kompetensi untuk pekerjaannya,	14, 15, 16, 17, 20	18, 19	7
4.	Kesempatan pengembangan pribadi,	21, 22, 23, 24, 25, 27	26	7
5.	Berpartisipasi aktif terhadap pekerjaan,	28, 29, 30, 31, 33	32	6
6.	Tingkat kinerja dianggap penting bagi harga dirinya.	34, 35, 36, 38, 40	37, 39	7
Jumlah		32	8	40

4) Kelayakan

Percobaan sarana tindak lanjut ini dilakukan terhadap 30 guru MTs yang tidak termasuk dalam kelompok representasi terpilih. Validitas sarana tindak lanjut *Teamwork* diperiksa menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total melalui strategi korelasi *Product Moment Pearson*. Sarana tindak lanjut dianggap valid jika koefisien korelasi hitung (*rhitung*) lebih besar dari (*rtabel*).

Pemeriksaan Reliabilitas sarana tindak lanjut digunakan pada item sarana tindak lanjut yang dianggap valid, tujuan dari pemeriksaan ini adalah untuk mengukur taraf konsistensi atau stabilitas sarana tindak lanjut. Perhitungan koefisien reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, syarat minimal koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,70 ($> 0,70$).

5) Lembar Kerja

- a) Kisi-kisi sarana tindak lanjut disusun berdasarkan unsur pemengaruh kreativitas guru, yakni (1) pentingnya pekerjaan bagi seseorang; (2) minat atau keinginan untuk berpartisipasi dalam tujuan organisasi; (3) kompeten untuk pekerjaan; (4) peluang pengembangan pribadi; (5) berpartisipasi aktif dalam bekerja; dan (6) tingkat kinerja dianggap penting untuk harga diri.
- b) Informannya adalah guru MTs.
- c) Struktur kalimat untuk setiap item adalah SPO, terdiri dari Subjek (S) adalah Guru, Predikat (P) adalah aktivitas atau perilaku guru yang berkaitan dengan keterlibatan kerja, dan (O) adalah objek dan kata keterangan;
- d) Penilaian menggunakan skala nilai/*rating scale*, memaparkan frekuensi/kekerapan seperti yang tercantum dalam Tabel 12.
- e) Jumlah item pernyataan adalah 40 dan setiap item negatif diberi tanda kurung pada nomornya.

Tabel 12. Arti dan Nilai Skala Keterlibatan Kerja

Kode	Singkatan	Positif	Nilai
TP	Tidak Pernah	Apabila Responden sama sekali tidak melakukan hal yang dinyatakan	1
Pr	Pernah	Apabila Responden pernah satu kali melakukan hal yang dinyatakan	2
Kd	Kadang-Kadang	Apabila Responden pernah beberapa kali melakukan hal yang dinyatakan	3
Sr	Sering	Apabila Responden hampir selalu melakukan hal yang dinyatakan	4
Sl	Selalu	Apabila Responden selalu melakukan hal yang dinyatakan	5

BAB V

EKSPLORASI KETERKAITAN KREATIVITAS GURU

A. Kesesuaian Keterkaitan Kreativitas Guru

Validitas adalah kesesuaian antara definisi operasional dan konsep yang diukur. Sarana tindak lanjut yang valid berarti alat ukur dikatakan akurat atau sah. Ini berarti bahwa sarana tindak lanjut tersebut dapat digunakan untuk mengukur sejauh mana sesuatu diukur. Sebelum benar-benar digunakan dalam peninjauan, sarana tindak lanjut perlu diperiksa terlebih dahulu. Setelah diperiksa, sarana tindak lanjut akan diuraikan. Penguraian melibatkan validitas dan reliabilitasnya.

Sarana tindak lanjut harus dinyatakan valid, hal ini akan memastikan informasi yang diperoleh juga valid. Validitas sarana tindak lanjut diperiksa berdasarkan parameter yang ditetapkan sehingga menghasilkan pernyataan item. Pemeriksaan korelasi untuk validitas item sarana tindak lanjut ditentukan menggunakan *product moment pearson*, ini digunakan untuk menilai korelasi antara skor item sarana tindak lanjut dengan skor total semua item sarana tindak lanjut yang digunakan.

Item pernyataan dapat dikatakan valid apabila memenuhi syarat $r_{xy} > r \text{ tabel}$ atau *rhitung* perhitungan $r_{xy} > r \text{ tabel} < r \text{ tabel}$ pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Sebaliknya, apabila hasil atau *r hitung* $< r \text{ tabel}$ maka item sarana tindak lanjut tersebut dianggap tidak valid. Hal ini dimaksudkan sarana tindak lanjut tersebut tidak dapat digunakan dalam peninjauan ini.

Berdasarkan hasil pemeriksaan validitas sarana tindak lanjut yang menggunakan strategi korelasi *product moment pearson*, dari 40

item pernyataan yang diperiksa, diperoleh pernyataan yang valid pernyataan yang tidak valid dari item pernyataan yang diperiksa.

1. Kreativitas Guru

Berdasarkan informasi hasil pemeriksaan validitas sarana tindak lanjut Kreativitas Guru melalui strategi korelasi *product moment pearson*, diperoleh hasil seperti pada Tabel 13.

Tabel 13. Kesesuaian Kreativitas Guru

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P1.	0.62	0,367	Valid
P2.	0.58	0,367	Valid
P3.	0.73	0,367	Valid
P4.	0.75	0,367	Valid
P5.	0.51	0,367	Valid
P6.	0.56	0,367	Valid
P7.	0.69	0,367	Valid
P8.	0.72	0,367	Valid
P9.	0.76	0,367	Valid
P10.	0.72	0,367	Valid
P11.	0.63	0,367	Valid
P12.	0.69	0,367	Valid
P13.	0.59	0,367	Valid
P14.	0.77	0,367	Valid
P15.	0.62	0,367	Valid
P16.	0.80	0,367	Valid
P17.	0.67	0,367	Valid
P18.	0.55	0,367	Valid
P19.	0.10	0,367	Tidak Valid
P20.	0.32	0,367	Tidak Valid
P21.	0.65	0,367	Valid
P22.	0.60	0,367	Valid
P23.	0.65	0,367	Valid
P24.	0.69	0,367	Valid
P25.	0.69	0,367	Valid
P26.	0.51	0,367	Valid
P27.	0.69	0,367	Valid
P28.	0.65	0,367	Valid

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
P29.	0.58	0,367	Valid
P30.	0.71	0,367	Valid
P31.	0.78	0,367	Valid
P32.	0.10	0,367	Valid
P33.	0.83	0,367	Valid
P34.	0.38	0,367	Valid
P35.	0.46	0,367	Valid
P36.	0.67	0,367	Valid
P37.	-0.01	0,367	Tidak Valid
P38.	0.06	0,367	Tidak Valid
P39.	0.72	0,367	Valid
P40.	0.64	0,367	Valid

Sumber: Informasi Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 13 di atas, dari 40 item pernyataan yang diperiksa, dapat diketahui bahwa terdapat 5 item pernyataan pada unsur pemengaruh Kreativitas Guru (Y) yang mempunyai nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, artinya item pernyataan tersebut tidak valid sehingga diperoleh 35 pernyataan yang valid dan 5 item dinyatakan tidak valid, yaitu item nomor 19, 20, 32, 37, dan 38.

Rincian item pernyataan peninjauan yang valid dan tidak valid tercantum pada Tabel 14.

Tabel 14. Kisi-Kisi Kreativitas Guru Sesudah Eksplorasi

No	Indikator	Jumlah Item	Item Tidak Valid	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif	Jml Item
1.	Motivasi dari dalam diri sendiri,	6	-	1, 2, 3, 4, 5	6	6
2.	Ide-ide (gagasan-gagasan) baru,	7	-	7, 8, 9, 10, 12	11, 13	7
3.	Cara-cara baru dan unik dalam menyelesaikan permasalahan	7	19, 20	14, 15, 16, 17, 18	-	5
4.	Keterbukaan	7	-	21, 22, 23,	24, 27	7

No	Indikator	Jumlah Item	Item Tidak Valid	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif	Jml Item
	terhadap penemuan ide-ide baru dari orang lain yang lebih baik.			25, 26		
5.	Pengembangan hasil karya yang sudah ada.	7	32	28, 29, 30, 31, 33	34	6
6.	Kemanfaatan produk yang dihasilkan.	6	37, 38	35, 36, 39, 40	-	4
Jumlah item		40	5	29	6	35

Sumber: Informasi Diolah, 2021

2. Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan hasil pemeriksaan validitas sarana tindak lanjut Kepemimpinan Transformasional yang dilakukan dengan menggunakan strategi korelasi *product moment pearson*, dari 40 item pernyataan yang diperiksa dapat diketahui bahwa pada unsur pemengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_1) terdapat 3 item pernyataan yang mempunyai nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, artinya item pernyataan tersebut dianggap tidak valid sehingga diperoleh 35 pernyataan yang valid dan 5 item dinyatakan tidak valid, yaitu item nomor 3, 28, dan 39.

Item pernyataan peninjauan yang valid dan tidak valid tercantum pada Tabel 15.

Tabel 15. Kisi-Kisi Kepemimpinan Transformasional Sesudah Eksplorasi

No	Indikator	Jumlah Item	Item Tidak Valid	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif	Jumlah Item
----	-----------	-------------	------------------	--------------------	--------------------	-------------

No	Indikator	Jumlah Item	Item Tidak Valid	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif	Jumlah Item
1.	<i>Idealized influence.</i> Pemimpin bertindak sebagai role model atau panutan.	8	3	1, 2, 4, 5, 6, 8	6	7
2.	<i>Inspirational motivation.</i> Pemimpin menciptakan gambar jelas mengenai keadaan masa yang akan datang, secara optimis.	7	-	9, 10, 11, 12, 13, 14	15	7
3.	<i>Intellectual simulation.</i> Pemimpin menstimulasi orang agar kreatif dan inovatif,	7	-	16, 17, 18, 19, 20, 21	22	7
4	<i>Individual consideration.</i> Pemimpin mengembangkan orang dengan menciptakan lingkungan suasana pendukung.	7	28	23, 24, 25, 26, 27, 29	-	6
5.	Adanya pengaruh nilai etika/moral dari pemimpin yang diikuti para pengikut dan kelompoknya,	9	-	30, 31, 32, 33, 34, 36, 37	35, 38	9
6.	<i>Instructional support</i> (dukungan instruksional).	2	39	40	-	1
Jumlah Item		40	3	32	5	37

Sumber: Informasi Diolah, 2021

3. *Teamwork*

Berdasarkan hasil pemeriksaan validitas pada sarana tindak lanjut *Teamwork* (X₂) dengan menggunakan strategi korelasi *product moment pearson*, dari 40 item pernyataan yang diperiksa ditemukan

lima item pernyataan pada unsur pemengaruh *teamwork* yang mempunyai nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, artinya item pernyataan tersebut dinilai tidak valid sehingga diperoleh 35 item pernyataan yang valid dan 5 item pernyataan tidak valid, yaitu item nomor 21, 22, 29, 37, dan 40.

Item pernyataan peninjauan yang valid dan tidak valid tercantum pada Tabel 16.

Tabel 16. Kisi-Kisi *Teamwork* Sesudah Eksplorasi

No	Indikator	Jumlah Item	Item Tidak Valid	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif	Jumlah Item
01	Memiliki tujuan yang sama (<i>group goals</i>)	8	-	1, 2, 3, 4, 5, 7, 8	6	8
02	Partisipasi aktif para anggota	7	-	9, 10, 11, 12, 13, 15	14	7
03	Mengutamakan kebersamaan (<i>cohesiveness</i>)	10	21, 22	16, 17, 18, 19, 20, 23, 24, 25	-	8
04	Antar anggota saling melengkapi ketrampilan dan keahliannya	4	29	26, 27, 28	-	3
05	Saling membagi pengetahuan	5	-	30, 32, 33, 34	31	5
06	Saling berhubungan (berinteraksi), berkomunikasi secara dinamis	6	37, 40	35, 36, 38, 39	-	4
Jumlah Item		40	5	32	3	35

Sumber: Informasi Diolah, 2021

4. Keterlibatan Kerja

Berdasarkan hasil pemeriksaan validitas sarana tindak lanjut Keterlibatan Kerja (X_3) yang menggunakan strategi korelasi *product moment pearson*, dari 40 item pernyataan yang diperiksa, terdapat 5

item pernyataan pada unsur pemengaruh Keterlibatan Kerja yang mempunyai nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, artinya item pernyataan tersebut tidak valid sehingga diperoleh 36 pernyataan yang valid dan 4 pernyataan dinyatakan tidak valid, yaitu item nomor 10, 20, 32, dan 37.

Item pernyataan peninjauan yang valid dan tidak valid tercantum pada Tabel 17.

Tabel 17. Kisi-Kisi Keterlibatan Kerja Sesudah Eksplorasi

No	Indikator	Jumlah Item	Item Tidak Valid	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif	Jumlah Item
01	Pentingnya pekerjaan bagi individu,	7	-	1, 2, 3, 5, 6, 7	4	7
02	Tertarik/terpanggil oleh tujuan yang ingin dicapai organisasi,	6	10	8, 9, 12, 13	11	5
03	Memiliki kompetensi untuk pekerjaannya,	7	20	14, 15, 16, 17	18, 19	6
04	Kesempatan pengembangan pribadi,	7	-	21, 22, 23, 24, 25, 27	26	7
05	Berpartisipasi aktif terhadap pekerjaan,	6	32	28, 29, 30, 31, 33	-	5
06	Tingkat kinerja dianggap penting bagi harga dirinya.	7	37	34, 35, 36, 38, 40	39	6
Jumlah Item		40	4	30	6	36

Sumber: Informasi Diolah, 2021

B. Konsistensi Keterkaitan Kreativitas Guru melalui Reliabilitas

Reliabilitas berarti stabil dan konsisten. Sarana tindak lanjut yang reliabel, berarti bahwa sarana tindak lanjut digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama dan menghasilkan informasi

yang sama. Perhitungan reliabilitas ini digunakan untuk mendukung argumen, apakah sarana tindak lanjut tersebut layak atau tidak untuk digunakan.

Sarana tindak lanjut dianggap reliabel jika evaluasi kinerja sarana tindak lanjut konsisten ketika diterapkan pada elemen yang sama. Untuk menghitung koefisien reliabilitas, rumus *alpha cronbach* (α) digunakan. Kriteria minimum untuk reliabilitas yang ditetapkan, jika mempunyai koefisien $\geq 0,7$.

Berdasarkan pemeriksaan reliabilitas sarana tindak lanjut yang valid, menggunakan rumus *alpha cronbach* ini akan diperoleh koefisien *alpha cronbach* yang lebih besar dari koefisien reliabilitas yang ditetapkan 0,7, hal ini menunjukkan bahwa sarana tindak lanjut tersebut reliabel.

Rumus *alpha cronbach* membandingkan antara varian skor item dengan varian skor total.

$$C\alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma t^2} \right]$$

Keterangan:

- $C\alpha$ = Reliabilitas
 K = Banyaknya butir pernyataan
 $\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir pernyataan
 σt^2 = Varians total

Dengan kriteria pemeriksaan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai hitung *Alpha Cronbach* $> 0,70$, sarana tindak lanjut dianggap reliabel.
- 2) Jika nilai hitung *Alpha Cronbach* $< 0,70$, sarana tindak lanjut dianggap tidak reliabel.

Dengan demikian, ketika koefisien *alpha cronbach* semakin mendekati 1 (satu), sarana tindak lanjut dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

1. Kreativitas Guru

Pemeriksaan reliabilitas terhadap sarana tindak lanjut Kreativitas Guru (Y) menggunakan rumus *alpha cronbach*, diperoleh hasil sebagai berikut:

$$\begin{aligned}C\alpha &= (35/34) ((1 - (18,09/276,74)) \\C\alpha &= (1,029) (1 - 0,065) \\C\alpha &= (1,029) (0,935) \\C\alpha &= (1,029) (0,935) \\C\alpha &= \mathbf{0,962}\end{aligned}$$

Pemeriksaan reliabilitas terhadap sarana tindak lanjut kreativitas guru yang valid, menggunakan rumus *alpha cronbach tersebut*, diperoleh koefisien *alpha cronbach* untuk sarana tindak lanjut tersebut sebesar $0,962 > 0,70$.

Besarnya koefisien *alpha cronbach* yang dihasilkan maka sarana tindak lanjut kreativitas guru dapat dikatakan *Reliabel*.

2. Kepemimpinan Transformasional

Pemeriksaan reliabilitas terhadap sarana tindak lanjut Kepemimpinan Transformasional (X_1) yang valid, menggunakan rumus *alpha cronbach*, diperoleh koefisien *alpha cronbach* untuk sarana tindak lanjut tersebut sebesar $0,976 > 0,70$.

Besarnya *alpha cronbach* yang dihasilkan maka sarana tindak lanjut kepemimpinan transformasional dapat dikatakan *Reliabel*.

3. Teamwork

Pemeriksaan reliabilitas terhadap sarana tindak lanjut Teamwork (X_2) yang valid, menggunakan rumus *alpha cronbach*, diperoleh koefisien *alpha cronbach* untuk sarana tindak lanjut tersebut sebesar $0,928 > 0,70$.

Besarnya *alpha cronbach* yang dihasilkan maka sarana tindak lanjut teamwork dapat dikatakan Reliabel.

4. Keterlibatan Kerja

Pemeriksaan reliabilitas terhadap sarana tindak lanjut Keterlibatan Kerja (X_3) yang valid, menggunakan rumus *alpha cronbach*, diperoleh koefisien *alpha cronbach* untuk sarana tindak lanjut tersebut sebesar $0,957 > 0,70$.

Besarnya *alpha cronbach* yang dihasilkan maka sarana tindak lanjut keterlibatan kerja dapat dikatakan Reliabel.

Berdasarkan perhitungan pemeriksaan validitas dan pemeriksaan reliabilitas terhadap sarana tindak lanjut menghasilkan konklusi seperti pada Tabel 18.

Tabel 18. Rekap Nilai Pemeriksaan Kesesuaian dan Konsistensi

No	Nama Variabel	Pernyataan Valid	Nilai Reliabilitas	Kesimpulan
1.	Kreativitas Guru	35	0,962	Instrumen <i>valid</i> dan <i>reliabel</i>
2.	Kepemimpinan Transformasional	37	0,976	Instrumen <i>valid</i> dan <i>reliabel</i>
3.	<i>Teamwork</i>	35	0,928	Instrumen <i>valid</i> dan <i>reliabel</i>
4.	Keterlibatan Kerja	36	0,957	Instrumen <i>valid</i> dan <i>reliabel</i>

Sumber: Informasi Diolah, 2021

Peninjauan ini bersifat kuantitatif dan menggunakan penguraian informasi statistik deskriptif dan statistik inferensial. Statistik deskriptif digunakan untuk menggambarkan informasi unsur pemengaruh peninjauan yang biasanya dinyatakan dalam bentuk rata-rata, median, varians, dan simpangan baku. Sementara statistik inferensial digunakan untuk memeriksa signifikansi keterkaitan hipotesis menggunakan strategi korelasi dan regresi.

Pada peninjauan ini, tahapan penguraian informasi dimulai dengan melakukan penguraian statistik deskriptif, pemeriksaan prasyarat penguraian, dan penguraian korelasi.

Penguraian statistik deskriptif dimaksudkan untuk menggambarkan informasi masing-masing unsur pemengaruh secara tunggal. Pada peninjauan ini, statistik deskriptif mencakup nilai tertinggi, nilai terendah, jumlah kelas, interval kelas, rata-rata, median,

modus, dan ukuran sebaran atau variabilitas menggunakan simpangan baku dan rentang skor. Selain itu, tabel frekuensi dan grafik histogram juga ditampilkan.

C. Keterkaitan Kreativitas Guru melalui Prasyarat Penguraian

Pemeriksaan prasyarat penguraian yang diperlukan dilakukan sebelum memeriksa hipotesis melalui statistik inferensial. Persyaratan penguraian diperiksa melalui pemeriksaan homogenitas varians unsur pemengaruh terikat terhadap setiap unsur pemengaruh bebas, serta pemeriksaan normalitas galat baku yang diestimasi untuk setiap regresi sederhana yang dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05.

Tahap kedua, menghitung kuat atau tidaknya keterkaitan antara unsur pemengaruh melalui penguraian korelasi, menghasilkan prediksi dengan regresi sederhana dan korelasi regresi ganda yang memiliki tingkat signifikansi $\alpha = 0.05 \%$. Sebelum melakukan penguraian korelasi, pemeriksaan persyaratan penguraian yang melibatkan langkah-langkah berikut terlebih dahulu dilakukan.

1. Pemeriksaan Kenormalan

Pemeriksaan normalitas menggunakan Pemeriksaan Normalitas Galat Baku, dilakukan untuk mengetahui apakah galat baku taksiran unsur pemengaruh Kreativitas Guru (Y) terhadap unsur pemengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_1), *Teamwork* (X_2), dan Keterlibatan Kerja (X_3) berasal dari generalisasi yang berdistribusi normal atau tidak normal.

Pemeriksaan distribusi normalitas generalisasi, menggunakan *kolmogorov-smirnov test*. Kriteria informasi representasi berasal dari generalisasi yang berdistribusi normal jika $L_{hitung} < L_{tabel}$.

Pemeriksaan normalitas yang digunakan untuk menentukan distribusi generalisasi berdasarkan hasil pengolahan informasi peninjauan yang menggunakan *kolmogorov-smirnov test*. Informasi yang berdistribusi normal dapat ditindaklanjuti melalui penguraian berikutnya.

2. Pemeriksaan Keseragaman

Pemeriksaan homogenitas yang digunakan untuk menentukan homogenitas informasi. Pelaksanaan pemeriksaan homogenitas ini melalui pengelompokan informasi peninjauan yang berdasarkan pada unsur pemengaruh yang ditinjau. Rumus yang digunakan adalah rumus *Bartlett*.

Pemeriksaan homogenitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah unsur pemengaruh Kreativitas Guru (Y), atas unsur pemengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_1), *Teamwork* (X_2), dan Keterlibatan Kerja (X_3) memiliki generalisasi yang homogen atau tidak homogen.

Pemeriksaan homogenitas dilakukan menggunakan pemeriksaan *Barlett*. Persyaratan varian homogen, jika χ^2 hitung < χ^2 tabel.

D. Menghitung Keterkaitan Kreativitas Guru

Pemeriksaan hipotesis yang dilakukan melalui perhitungan statistik bertujuan untuk menentukan apakah hipotesis tersebut diterima atau ditolak. Proses pemeriksaan hipotesis adalah sebagai berikut.

1. Model Regresi Sederhana

Regresi sebagai sarana asosiasi fungsional antara setiap unsur pemengaruh. Regresi linier sebagai regresi yang unsur pemengaruh bebasnya (unsur pemengaruh X) berpangkat paling tinggi satu. Persamaan regresi sederhana yang digunakan, yaitu unsur pemengaruh Kreativitas Guru (Y), atas unsur pemengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_1), *Teamwork* (X_2), dan Keterlibatan Kerja (X_3). Persamaan tersebut dapat dituliskan seperti persamaan regresi sederhana unsur pemengaruh Kreativitas Guru (Y) dan Kepemimpinan Transformasional (X_1) persamaan regresinya adalah $Y = a + bX_1$.

Persamaan regresi sederhana untuk unsur pemengaruh Kreativitas Guru (Y) atas *Teamwork* (X_2) dengan persamaan regresinya $Y = a + bX_2$. Persamaan regresi sederhana untuk unsur

pemengaruh Kreativitas Guru (Y) atas Keterlibatan Kerja (X_3) dengan persamaan regresinya $Y = a + bX_3$.

2. Korelasi Sederhana

a) Antara Kepemimpinan Transformatif dengan Kreativitas Guru

Korelasi sederhana antara unsur pemengaruh Kepemimpinan Transformatif (X_1) dengan Kreativitas Guru (Y) yang bertujuan untuk menilai kekuatan unsur pemengaruh Kepemimpinan Transformatif (X_1) dan Kreativitas Guru (Y).

Koefisien korelasi dihitung menggunakan rumus *product moment pearson*. Pemeriksaan keberartian dilakukan dengan menggunakan uji-t, jika nilai uji-t hitung > uji t tabel, hubungan tersebut signifikan.

b) Antara *Teamwork* dengan Kreativitas Guru

Korelasi sederhana antara unsur pemengaruh *Teamwork* (X_2) dengan Kreativitas Guru (Y) yang bertujuan untuk menilai kekuatan hubungan antara unsur pemengaruh *Teamwork* (X_2) dan Kreativitas Guru (Y).

Koefisien korelasi dihitung menggunakan rumus *product moment pearson*. Pemeriksaan keberartian dilakukan menggunakan Uji t, jika nilai Uji t hitung > uji t tabel, hubungan tersebut berarti Signifikan.

c) Antara Keterlibatan Kerja dengan Kreativitas Guru

Korelasi sederhana antara unsur pemengaruh Kepemimpinan Transformatif (X_2) dengan Kreativitas Guru (Y) yang bertujuan untuk menilai kekuatan hubungan antara unsur pemengaruh Keterlibatan Kerja (X_3) dan Kreativitas Guru (Y).

Koefisien korelasi dihitung menggunakan rumus *product moment pearson*. Pemeriksaan keberartian dilakukan menggunakan Uji t, jika nilai Uji t hitung > uji t tabel, hubungan tersebut berarti Signifikan.

3. Linearitas Regresi

Persamaan regresi sederhana untuk unsur pemengaruh Kreativitas Guru (Y), atas unsur pemengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_1), *Teamwork* (X_2), dan Keterlibatan Kerja (X_3) maka persamaan tersebut harus diperiksa keberartiannya dan kelinearannya. Pemeriksaan ini dilakukan dengan pengelompokan skor unsur pemengaruh Y, baik unsur pemengaruh Y atas X_1 , Y atas X_2 , maupun Y atas X_3 dalam daftar ANAVA. Hal ini menghasilkan F hitung.

Pemeriksaan linearitas regresi digunakan untuk memeriksa model persamaan regresi suatu unsur pemengaruh Y atas suatu unsur pemengaruh X berpola linear dan signifikan. Persyaratan pemeriksaan signifikansi adalah jika F hitung > F tabel pada taraf signifikansi 0,05.

4. Model Regresi Ganda

Penguraian regresi ganda digunakan untuk memperkirakan tingkat kenaikan atau penurunan unsur pemengaruh dependen sebagai akibat dari perubahan dua atau lebih unsur pemengaruh independen. Ini berarti bahwa penguraian regresi ganda akan dilakukan jika jumlah unsur pemengaruh independen (X) sedikitnya berjumlah dua.

Bentuk persamaan regresi ganda adalah $Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3$. Sebelum bentuk persamaan regresi ganda ini digunakan, persamaan ini harus diperiksa keberartiannya. Pemeriksaan ini digunakan untuk menentukan apakah regresi tersebut berarti atau tidak, ini akan membantu menjelaskan hubungan antara unsur pemengaruh yang dimaksud. Keberartian regresi ganda diperiksa menggunakan Uji F, jika hasil uji F hitung > F tabel, hubungannya signifikan.

5. Koefisien Determinasi

Perhitungan penguraian koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya persentase (kontribusi) masing-masing unsur pemengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_1), unsur pemengaruh *Teamwork* (X_2), dan unsur pemengaruh Keterlibatan Kerja (X_3) terhadap unsur pemengaruh Kreativitas Guru (Y).

6. Statistik Inferensial

Penguraian statistik inferensial dimaksudkan untuk memeriksa hipotesis yang telah dibuat. Pemeriksaan hipotesis dilakukan dengan penguraian korelasional. Penguraian ini digunakan untuk menentukan hubungan sebab akibat antara satu unsur pemengaruh dengan unsur pemengaruh lainnya. Proses ini dapat digunakan untuk memperkirakan koefisien-koefisien beberapa persamaan struktural linier yang mewakili hubungan sebab akibat yang diasumsikan sebelumnya (Sugiyono, 2019).

Proses pemeriksaan hipotesis melalui penguraian korelasional memaparkan tentang dampak unsur pemengaruh bebas (X) yaitu Kepemimpinan Transformatif (X_1), *Teamwork* (X_2), dan Keterlibatan Kerja (X_3) terhadap Kreativitas Guru sebagai unsur pemengaruh terikat (Y). Terkait dengan unsur-unsur pemengaruh dalam penguraian korelasional (Sugiyono, 2019) mengungkapkan sebagai berikut.

- a) Unsur pemengaruh bebas adalah unsur pemengaruh yang mempunyai dampak terhadap atau mengakibatkan terjadinya perubahan pada unsur pemengaruh dependen (terikat),
- b) Unsur pemengaruh terikat adalah unsur pemengaruh yang dipengaruhi atau bergantung dengan adanya unsur pemengaruh bebas

Tahap penguraian korelasional diawali dengan pembuatan diagram dan persamaan struktural. Diagram digunakan untuk memvisualisasikan masalah dan menentukan persamaan struktural yang menggambarkan hubungan antara unsur pemengaruh dalam diagram.

E. Kekuatan terhadap Keterkaitan Kreativitas Guru

Korelasi parsial ini digunakan untuk mengetahui dan menguraikan dampak atau keterkaitan antara unsur pemengaruh independen (X) dan dependen (Y) yang salah satu unsur pemengaruh independen (X) dibuat konstan atau terkendali.

Artinya, korelasi parsial adalah nilai numerik yang menunjukkan arah dan kuat tidaknya keterkaitan antara dua unsur pemengaruh

atau lebih, setelah salah satu unsur pemengaruh tersebut dikontrol atau dikendalikan.

F. Klasifikasi Prioritas menggunakan SITOREM

Perancangan dan konstelasi peninjauan ini berdasarkan pada alur peninjauan korelasional yang diuraikan dengan menggunakan penguraian SITOREM (*Scientific Identification Theory to conduct Operation Research in Education Management*), yaitu suatu teori ilmiah yang digunakan ketika melakukan peninjauan di bidang manajemen pendidikan.

Seperti yang dipaparkan oleh S. Hardhienata (2017) bahwa *For the purpose of operations research in education management, we need to add the scientific identification theory mentioned above with statistical model and steps to obtain an optimal solution* (bahwa untuk intensi pelaksanaan manajemen pendidikan, teori identifikasi ilmiah harus disertakan yang memaparkan cara mencapai solusi optimal melalui model dan langkah-langkah statistik).

Penguraian SITOREM digunakan untuk membuat rekomendasi dari paparan komprehensif kuantitatif dan menentukan urutan prioritas penanganan memperbaiki parameternya, lalu rekomendasi tersebut diteruskan kepada pihak lain yang terkait dengan peninjauan ini (Hardhienata, 2017).

Penentuan urutan prioritas untuk menangani parameter dalam penguraian SITOREM menggunakan tiga (3) kriteria, yaitu sebagai berikut:

1. Kekuatan dampak antara setiap unsur pemengaruh yang diperoleh dari pemeriksaan hipotesis;
2. Urutan prioritas dalam menangani parameter hasil penilaian dari pakar; dan
3. Nilai indikator diperoleh dari hasil perhitungan informasi yang diperoleh dari tanggapan informan.

Besarnya hubungan/dampak antara unsur pemengaruh bebas dan unsur pemengaruh terikat diperoleh dari hasil penguraian informasi melalui strategi statistik korelasional. Sementara urutan prioritas parameter ditentukan oleh pendapat para ahli atau pakar.

Nilai parameter diperoleh dari hasil perhitungan informasi lapangan yang diperoleh dari tanggapan informan. Dengan demikian, penguraian SITOREM menghasilkan sebagai berikut:

1. Indikator yang sudah efektif, dianjurkan untuk dipertahankan, dan
2. Indikator yang belum efektif, dianjurkan untuk diperbaiki dengan membuat daftar prioritas cara menyempurnakan.

Urutan prioritas peningkatan parameter ini sangat penting karena organisasi memiliki sumber daya yang terbatas sehingga penting untuk meningkatkan parameter secara bertahap yang sesuai dengan kemampuan organisasi (Hardhienata, S, 2017).

BAB VI

PENTINGNYA MENGETAHUI KETERKAITAN SETIAP PARAMETER

Paparan komprehensif yang disajikan dalam bab ini diperoleh dari pengolahan informasi yang terkait dengan unsur pemengaruh Kreativitas Guru (Y), unsur pemengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_1), unsur pemengaruh *Teamwork* (X_2), dan unsur pemengaruh Keterlibatan Kerja (X_3). Tanggapan dari informan dikaitkan dengan pernyataan mengenai item-item sarana tindak lanjut mengenai setiap unsur pemengaruh dalam peninjauan. Informasi dikumpulkan berdasarkan jumlah 116 (N) informan yang merupakan unit penguraian peninjauan ini.

Deskripsi informasi peninjauan yang telah dihasilkan dari setiap unsur pemengaruh Kreativitas Guru (Y), Kepemimpinan Transformasional (X_1), *Teamwork* (X_2), dan Keterlibatan Kerja (X_3), lalu informasi tersebut diolah menggunakan perhitungan statistik deskriptif.

Informasi yang digunakan untuk mendeskripsikan paparan komprehensif ini mencakup skor item sarana tindak lanjut yang mengacu empat (4) unsur pemengaruh peninjauan, yaitu unsur pemengaruh Kreativitas Guru sebagai unsur pemengaruh terikat (Y), dan unsur pemengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_1), unsur pemengaruh *Teamwork* (X_2), dan unsur pemengaruh Keterlibatan Kerja (X_3) sebagai unsur pemengaruh bebas.

Uraian informasi yang dihasilkan, meliputi uraian statistik yang mencakup volume informasi, skor rata-rata (*mean*), skor tengah (*median*), skor yang paling banyak ditemukan (*modus*), simpangan baku (*standar deviasi*), varians representasi, keruncingan (*kurtosis*), kemiringan (*skewness*), nilai maksimal, nilai minimal, dan rentang skor (*range*). Selain itu, informasi yang dihasilkan diubah menjadi

histogram, skor teoretis dan empiris, serta dihitung skor rata-rata untuk setiap unsur pemengaruh peninjauan.

1. Kreativitas Guru

Berdasarkan informasi yang dihasilkan dari unsur pemengaruh Kreativitas Guru (Y), diperoleh deskripsi tanggapan informan peninjauan seperti pada Tabel 19.

Tabel 19. Ukuran Pemusatan dan Penyebaran Informasi Kreativitas Guru

Statistik	Nilai Y (Kreativitas Guru)
Mean	147,12
Median	146
Modus	141
Simpangan baku	10.02
Varians	100.42
Keruncingan	-0.37
Kemiringan	0.21
Rentang	47
Nilai Minimum	123
Nilai Maksimum	170
Total	17.068
Banyaknya data	116

Berdasarkan deskripsi statistik informasi pada Tabel 19, menunjukkan bahwa unsur pemengaruh Kreativitas Guru (Y) memiliki 116 informan dan nilai total 17.068. Nilai *mean* sebesar 143 dengan nilai minimal sebesar 103 dan nilai maksimal sebesar 175 yang menghasilkan rentang nilai sebesar 47. Nilai median sebesar 146 dan nilai modus sebesar 141.

Nilai *standar deviasi* sebesar 10,02 dan nilai varians sebesar 100,42. Hasil informasi tersebut menunjukkan bahwa nilai *mean*, *median*, dan *modus* tidak berbeda secara signifikan.

Sebaran frekuensi informasi untuk unsur pemengaruh Kreativitas Guru (Y) dengan menggunakan rumus *Strugress*, diperoleh jumlah kelas adalah 8 (delapan) dengan panjang kelas 6 (enam).

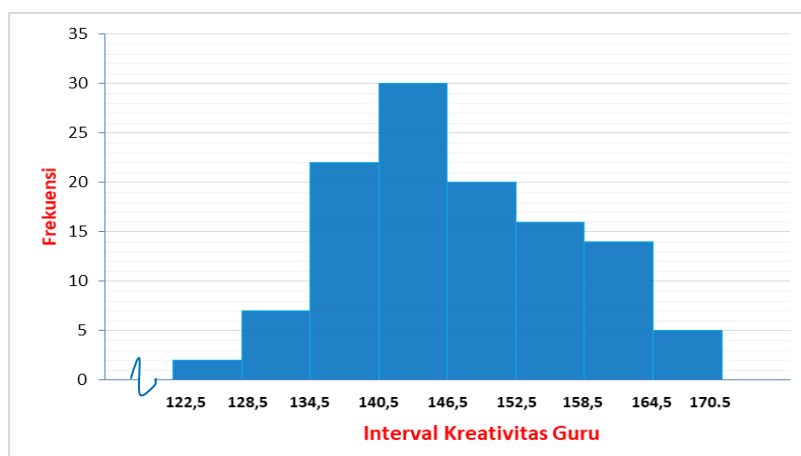
Penyebaran frekuensi informasi unsur pemengaruh Kreativitas Guru (Y) tercantum dalam Tabel 20.

Tabel 20. Frekuensi Informasi Kreativitas Guru

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Komulatif (%)
1.	123-128	122,5	128,5	2	2%	2%
2.	129-134	128,5	134,5	7	6%	8%
3.	135-140	134,5	140,5	22	19%	27%
4.	141-146	140,5	146,5	30	26%	53%
5.	147-152	146,5	152,5	20	17%	70%
6.	153-158	152,5	158,5	16	14%	84%
7.	159-164	158,5	164,5	14	12%	96%
8.	165-170	164,5	170,5	5	4%	100%
Jumlah				116	100	

Berdasarkan informasi pada Tabel 20, terlihat bahwa dari 116 guru terdapat 5 guru (4%) yang dinilai memiliki tingkat kreativitas tinggi, dengan perolehan rentang skor 165-170. Sebanyak 50 guru (42%) memiliki tingkat kreativitas sedang, terlihat dari jawaban informan yang berada pada rentang skor 141-152. Sementara itu, sebanyak 2 guru (2%) memiliki kreativitas rendah, terlihat dari jawaban informan yang berada pada rentang skor sebesar 123-128.

Berdasarkan informasi pada Tabel 20, ditampilkan grafik histogramnya seperti pada Gambar 2.



Gambar 2 Histogram Informasi Kreativitas Guru (Y)

Distribusi frekuensi setiap interval diamati pada Tabel 20 dan Gambar 2 di atas, informasi untuk unsur pemengaruh Kreativitas Guru (Y) cenderung tidak konsisten.

Sarana tindak lanjut unsur pemengaruh Kreativitas Guru (Y) memiliki 35 skor valid, skor terendah sebesar 35 dan skor tertinggi sebesar 175, dengan median teoretis sebesar 35 ditambah dengan 175 dibagi 2 atau $(35 + 175) : 2 = 105$. Nilai empiris terendah sebesar 123, dan nilai tertinggi sebesar 170, dengan skor rata-rata empiris 147,14 dan median 146, menyiratkan bahwa distribusi empiris berada di area skor sedang. Oleh karena itu, unsur pemengaruh Kreativitas Guru (Y) dalam peninjauan ini dianggap memiliki derajat kisaran tengah.

2. Kepemimpinan Transformatif

Berdasarkan informasi yang dihasilkan mengenai unsur pemengaruh Kepemimpinan Transformatif (X_1), diperoleh deskripsi tanggapan informan peninjauan seperti pada Tabel 21.

Tabel 21. Ukuran Pemusatan dan Penyebaran Informasi Kepemimpinan Transformatif

Statistik	Nilai X_1 (Kepemimpinan Transformatif)
Mean	172,40
Median	171

Statistik	Nilai X_1 (Kepemimpinan Transformasional)
Modus	185
Simpangan baku	10.53
Varians	110.94
Keruncingan	-1.00
Kemiringan	-0.26
Rentang	39
Nilai Minimum	146
Nilai Maksimum	185
Total	19.998
Banyaknya data	116

Berdasarkan uraian statistik informasi pada Tabel 21, diketahui bahwa unsur pemengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_1) memiliki jumlah informan sebanyak 116 guru dan nilai total sebesar 19.998, dengan nilai mean sebesar 172,40. Unsur pemengaruh ini memiliki nilai minimal sebesar 146 dan nilai maksimal sebesar 185 sehingga menghasilkan rentang nilai sebesar 39. Nilai median informasi sebesar 171 dan nilai modus sebesar 185.

Sementara itu, simpangan baku sebesar 10,53 dan varians sebesar 110,94. Hasil informasi tersebut menunjukkan bahwa nilai *mean*, *median*, dan *modus* tidak berbeda secara signifikan.

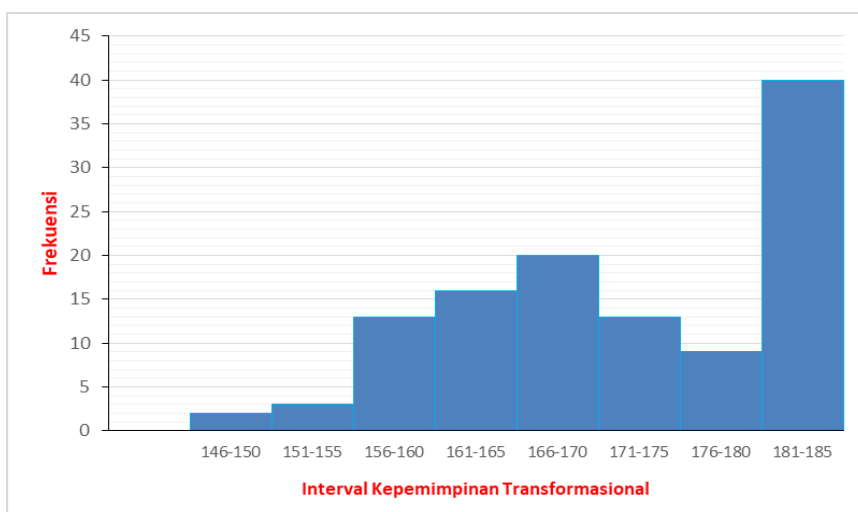
Distribusi frekuensi informasi untuk unsur pemengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_1) diperoleh dengan menggunakan rumus *Strugress* sehingga menghasilkan total kelas sebanyak 8 (delapan) dengan panjang kelas sebanyak 5 (lima). Penyebaran frekuensi informasi unsur pemengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_1) ditampilkan pada Tabel 22.

Tabel 22. Frekuensi Informasi Kepemimpinan Transformasional

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Komulatif (%)
1.	146-150	145,5	150,5	2	2%	2%
2.	151-155	150,5	155,5	3	3%	4%

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
3.	156-160	155,5	160,5	13	11%	16%
4.	161-165	160,5	165,5	16	14%	29%
5.	166-170	165,5	170,5	20	17%	47%
6.	171-175	170,5	175,5	13	11%	58%
7.	176-180	175,5	180,5	9	8%	66%
8.	181-185	180,5	185,5	40	34%	100%
Jumlah				116	100	

Berdasarkan informasi pada Tabel 22, terlihat bahwa dari 116 informan terdapat 40 guru (34%) yang dinilai memiliki tingkat kepemimpinan transformasional yang tinggi dengan entang skor 181-185. Sebanyak 36 guru (31%) dinilai memiliki tingkat kepemimpinan transformasional yang sedang. Hal ini terlihat dari tanggapan informan yang berada pada rentang skor 161-170. Selain itu, sebanyak 2 guru (2%) tergolong memiliki kepemimpinan transformasional yang rendah, berdasarkan tanggapan informan pada rentang skor 146-150. Informasi pada Tabel 22 digunakan untuk membuat grafik histogram seperti pada Gambar 3.



Gambar 3 Histogram Informasi Kepemimpinan Transformasional

Distribusi frekuensi setiap interval pada Tabel 22 dan Gambar 3 menunjukkan bahwa informasi peninjauan untuk unsur pemengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_1) cenderung tidak merata.

Sarana tindak lanjut unsur pemengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_1) memiliki 37 skor valid. Skor teoretis terendah sebesar 37 dan tertinggi sebesar 185, median teoretis sebesar 37 ditambahkan 185 dibagi 2 atau $(37 + 185) : 2 = 111$. Nilai empiris terendah sebesar 146 dan nilai tertinggi sebesar 185, dengan skor rata-rata empirik sebesar 172,42 dan nilai median sebesar 171, berarti sebaran teoretis berada di area skor sedang. Oleh karena itu, unsur pemengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_1) dalam peninjauan ini tergolong sedang.

3. *Teamwork*

Berdasarkan informasi dari unsur pemengaruh *Teamwork* (X_2), didapatkan uraian tanggapan informan peninjauan seperti yang ditunjukkan pada Tabel 23.

Tabel 23. Ukuran Pemusatan dan Penyebaran Informasi *Teamwork*

Statistik	Nilai X_2 (<i>Teamwork</i>)
Mean	160,63
Median	163
Modus	175
Simpangan baku	12.59
Varians	158.58
Keruncingan	1.04
Kemiringan	-0.89
Rentang	64
Nilai Minimum	111
Nilai Maksimum	175
Total	18.633
Banyaknya data	116

Berdasarkan deskripsi statistik informasi Tabel 23 menunjukkan unsur pemengaruh *Teamwork* (X_2) memiliki 116 informan yang menghasilkan nilai total sebesar 18633 dan mean

sebesar 160,63. Nilai minimal sebesar 111 dan nilai maksimal sebesar 175. Dengan demikian, unsur pemengaruh tersebut memiliki rentang nilai sebesar 64. Median informasi sebesar 163 dan nilai modus sebesar 175. Sementara itu, nilai simpangan bakunya sebesar 12,59 dan varians sebesar 158,58. Hasil informasi tersebut menunjukkan bahwa nilai *mean*, *median* tidak berbeda signifikan, sedangkan nilai *modus* lebih signifikan.

Penyebaran frekuensi informasi unsur pemengaruh *Teamwork* (X_2) menggunakan rumus *Strugress*, diperoleh jumlah kelas sebanyak 8 (delapan) dengan panjang kelas 8 (delapan). Penyebaran frekuensi informasi unsur pemengaruh *Teamwork* (X_2) seperti pada Tabel 24.

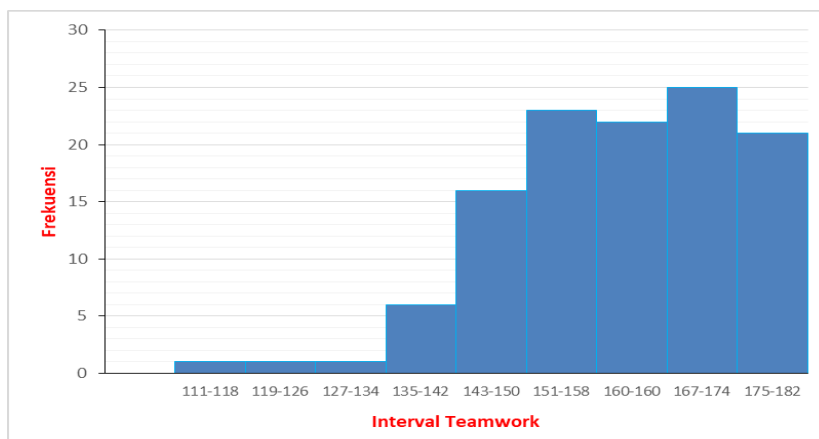
Tabel 24. Frekuensi Informasi *Teamwork*

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Komulatif (%)
1.	111-118	110,5	118,5	1	1%	1%
2.	119-126	118,5	126,5	1	1%	2%
3.	127-134	126,5	134,5	1	1%	3%
4.	135-142	134,5	142,5	6	5%	8%
5.	143-150	142,5	149,5	16	14%	22%
6.	151-158	150,5	158,5	23	20%	41%
7.	159-166	158,5	166,5	22	19%	60%
8.	167-174	166,5	174,5	25	22%	82%
9.	175-182	174,5	182,5	21	18%	100%
Jumlah				116	100	

Berdasarkan Tabel 24 di atas, dapat diketahui bahwa dari 116 informan terdapat 21 guru (18%) yang dinilai memiliki tingkat *teamwork* yang tinggi dengan rentang skor 175-182. Sebanyak 50 guru (42%) memiliki *teamwork* yang dinilai sedang, berdasarkan tanggapan informan peninjauan berada pada rentang skor 143-150. Sementara itu, sebanyak 1 guru (1%) tergolong memiliki *teamwork*

yang rendah, hal ini ditunjukkan dari tanggapan informan pada rentang skor 111-118.

Berdasarkan informasi pada Tabel 24 di atas, disajikan dalam bentuk grafik histogram seperti pada Gambar 4.



Gambar 4 Histogram Informasi *Teamwork*

Dari distribusi frekuensi masing-masing interval pada Tabel 24 dan Gambar 4 dapat diketahui bahwa informasi unsur pemengaruh *teamwork* cenderung memiliki distribusi yang tinggi (tidak merata).

Sarana tindak lanjut unsur pemengaruh *Teamwork* (X_2) memiliki sebanyak 35 skor valid. Skor teoretis terendah sebesar 35 dan nilai tertinggi sebesar 175 dengan median teoretis 35 ditambahkan 175 dibagi 2 atau $(35 + 175) : 2 = 105$. Nilai empiris terendah sebesar 111 dan nilai tertinggi sebesar 175 dengan skor rata-rata empiris sebesar 160,63 dan nilai median sebesar 163. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi empiris berada area skor sedang. Oleh karena itu, unsur pemengaruh *Teamwork* (X_2) dalam peninjauan ini relatif tergolong sedang.

4. Keterlibatan Kerja

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari unsur pemengaruh Keterlibatan Kerja (X_3), diperoleh deskripsi tanggapan informan peninjauan seperti pada Tabel 25.

Tabel 25. Ukuran Pemusatan dan Penyebaran Informasi Keterlibatan Kerja

Statistik	Nilai X_3 (Keterlibatan Kerja)
Mean	158,90
Median	160.5
Modus	170
Simpangan baku	12.43
Varians	154.62
Keruncingan	0.14
Kemiringan	-0.71
Rentang	58
Nilai Minimum	118
Nilai Maksimum	176
Total	18432
Banyaknya data	116

Berdasarkan deskripsi statistik informasi pada Tabel 25 menunjukkan bahwa unsur pemengaruh Keterlibatan Kerja (X_3) memiliki 116 informan dengan total nilai sebesar 18432 dan nilai mean sebesar 158,90 dengan nilai minimal sebesar 118 dan nilai maksimal sebesar 176 sehingga rentang nilai sebesar 58. Median informasi sebesar 160,5 dan nilai modus sebesar 170.

Nilai simpangan bakunya sebesar 12,43 dan nilai varians sebesar 154,62. Hasil informasi menunjukkan bahwa nilai *mean*, *median* tidak berbeda secara signifikan, sedangkan nilai *modus* lebih signifikan.

Sebaran frekuensi informasi unsur pemengaruh Keterlibatan Kerja (X_3) menggunakan rumus *Strugress* menghasilkan jumlah kelas 8 (delapan) dengan panjang kelas 7 (tujuh). Penyebaran frekuensi informasi unsur pemengaruh Keterlibatan Kerja (X_3) ditampilkan pada Tabel 26.

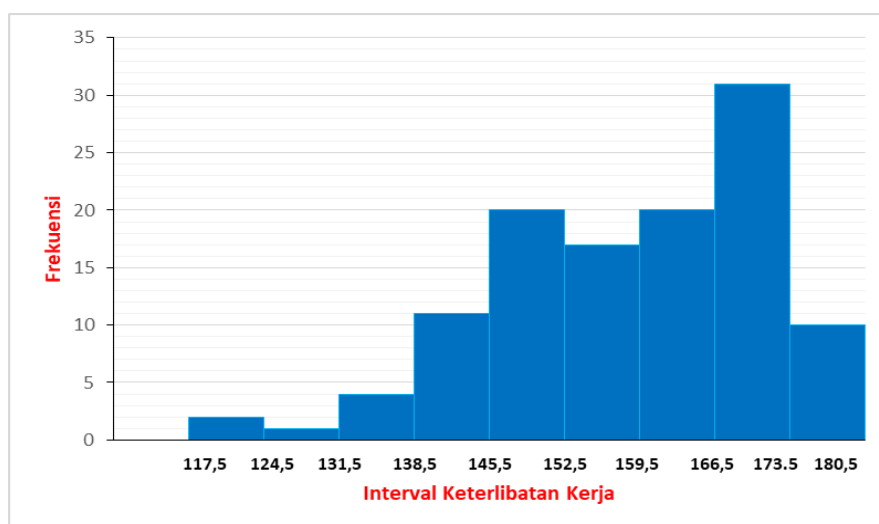
Tabel 26. Frekuensi Informasi Keterlibatan Kerja

No	Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frekuensi	Frekuensi Relatif (%)	Frekuensi Kumulatif (%)
1.	118-124	117,5	124,5	2	2%	2%
2.	125-131	124,5	131,5	1	1%	3%
3.	132-138	131,5	138,5	4	3%	6%
4.	139-145	138,5	145,5	11	9%	16%
5.	146-152	145,5	152,5	20	17%	33%
6.	153-159	152,5	159,5	17	15%	47%
7.	160-166	159,5	166,5	20	17%	65%
8.	167-173	166,5	173,5	31	27%	91%
9.	174-180	173,5	180,5	10	9%	100%
Jumlah				116	100	

Berdasarkan informasi pada Tabel 26, disusun grafik histogramnya seperti Gambar 5.

Distribusi frekuensi setiap interval diamati pada Tabel 26 dan Gambar 5, informasi peninjauan untuk unsur pemengaruh Keterlibatan Kerja (X_3) cenderung tidak merata.

Sarana tindak lanjut unsur pemengaruh Keterlibatan Kerja (X_3) memiliki 36 skor valid. Skor teoretis terendah adalah 36, dan tertinggi adalah 189, median teoretis 35 ditambah 180, yang dibagi 2 atau $(35 + 180) : 2 = 108$. Nilai empiris terendah adalah 118, dan nilai tertinggi adalah 176, rata-rata empiris 158,90, dan nilai median 160,5. Ini menyiratkan bahwa distribusi empiris berada di bagian skor sedang. Oleh karena itu, unsur pemengaruh Keterlibatan Kerja (X_3) dalam peninjauan ini memiliki tingkat yang relatif rendah.



Gambar 5 Histogram Informasi Keterlibatan Kerja (X₃)

Berdasarkan hasil penguraian deskripsi statistik terhadap keempat (4) unsur pemengaruh yang terlibat dalam peninjauan, yaitu unsur pemengaruh Kreativitas Guru (Y), unsur pemengaruh Kepemimpinan Transformasional (X₁), unsur pemengaruh *Teamwork* (X₂), dan unsur pemengaruh Keterlibatan Kerja (X₃) dapat diinterpretasikan melalui gejala pemusatan dan sebaran informasi seperti yang tercantum pada Tabel 27.

Tabel 27. Rekapitulasi Statistik Unsur Pemengaruh

Statistik	Nilai Y (Kreativitas)	Nilai X ₁ (Kepemimpinan Transformasional)	Nilai X ₂ (<i>Teamwork</i>)	Nilai X ₃ (Keterlibatan Kerja)
Mean	147,12	172,40	160,63	158,90
Median	146	171	163	160.5
Modus	141	185	175	170
Simpangan baku	10.02	10.53	12.59	12.43
Varians	100.42	110.94	158.58	154.62
Keruncingan	-0.37	-1.00	1.04	0.14
Kemiringan	0.21	-0.26	-0.89	-0.71

Statistik	Nilai Y (Kreativitas)	Nilai X ₁ (Kepemimpinan Transformasional)	Nilai X ₂ (Teamwork)	Nilai X ₃ (Keterlibatan Kerja)
Rentang	47	39	64	58
Nilai Minimum	123	146	111	118
Nilai Maksimum	170	185	175	176
Total	17068	19998	18633	18432
Banyaknya data	116	116	116	116

A. Penentuan Keterkaitan menggunakan Prasyarat Penguraian

Untuk melengkapi persyaratan penguraian korelasional, langkah yang perlu dilakukan adalah menjalankan pemeriksaan prasyarat penguraian menggunakan pemeriksaan normalitas dan pemeriksaan homogenitas dengan bantuan program SPSS.

1. Persebaran Kenormalan terhadap Keterkaitan Kreativitas Guru

Pemeriksaan Normalitas informasi ini dilakukan menggunakan *Pemeriksaan Kolmogorov-Smirnov*. Informasi dikatakan berdistribusi normal jika nilai *Kolmogorov-Smirnov* hitung (KS_{hitung}) < *Kolmogorov-Smirnov* tabel (KS_{tabel}), dan nilai signifikansi > 0,05. Namun, bila nilai *Kolmogorov-Smirnov* hitung (KS_{hitung}) > *Kolmogorov-Smirnov* tabel (KS_{tabel}), dan nilai signifikansi < 0,05 maka dapat dikatakan informasi berdistribusi tidak normal.

Diketahui, nilai KS_{tabel} untuk N = 116 sebesar 0,12627, berarti hasil Pemeriksaan Normalitas untuk setiap unsur pemengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_1), *Teamwork* (X_2), dan Keterlibatan Kerja (X_3) terhadap Kreativitas Guru (Y) adalah sebagai berikut.

a. Kreativitas Guru atas Kepemimpinan Transformasional

Tabel 28. Pemeriksaan Normalitas Kreativitas Guru atas Kepemimpinan Transformasional

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual
		116
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	9.04960706
Most Extreme Differences	Absolute	0.059
	Positive	0.059
	Negative	-0.049
Test Statistic		0.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan informasi pada Tabel 28 di atas, dikonklusikan bahwa nilai KS_{hitung} sebesar 0,059, dan nilai signifikasinya sebesar 0,200. Dengan demikian, nilai $KS_{hitung} (0,059) < KS_{tabel} (0,12627)$ dan nilai signifikansinya ($0,200 > 0,05$) maka galat taksiran Kreativitas Guru (Y) atas Kepemimpinan Transformasional (X_1) atau ($Y-Y_1$) dianggap berdistribusi normal.

b. Kreativitas Guru atas *Teamwork*

Tabel 29. Pemeriksaan Normalitas Kreativitas Guru atas *Teamwork*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual
		116
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	8.60982741
Most Extreme Differences	Absolute	0.040
	Positive	0.035
	Negative	-0.040
Test Statistic		0.040
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
N	Unstandardized Residual
	116
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Berdasarkan informasi pada Tabel 29, dikonklusikan bahwa nilai KS_{hitung} sebesar 0,040, dan nilai signifikasinya sebesar 0,200. Dengan demikian, nilai KS_{hitung} (0,040) < KS_{tabel} (0,12627) dan nilai signifikansinya (0,200 > 0,05) maka galat taksiran Kreativitas Guru (Y) atas *Teamwork* (X_2) atau (Y-Y₂) dianggap berdistribusi normal.

c. Kreativitas Guru atas Keterlibatan Kerja

Tabel 30. Pemeriksaan Normalitas Kreativitas Guru atas Keterlibatan Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual
		116
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	8.41277061
Most Extreme Differences	Absolute	0.047
	Positive	0.047
	Negative	-0.037
Test Statistic		0.047
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan informasi Tabel 30, dikonklusikan bahwa nilai KS_{hitung} sebesar 0,047, dan nilai signifikasinya sebesar 0,200. Dengan demikian, KS_{hitung} (0,047) < KS_{tabel} (0,12627) dan nilai signifikansinya (0,200 > 0,05) maka galat taksiran Kreativitas Guru (Y) atas Keterlibatan Kerja (X_3) atau (Y-Y₃) dianggap berdistribusi normal.

Hasil Pemeriksaan Normalitas informasi menggunakan pemeriksaan *Kolmogorov-Smirnov* maka dari empat (4) unsur

pemengaruh, yakni unsur pemengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_1), unsur pemengaruh *Teamwork* (X_2), unsur pemengaruh Keterlibatan Kerja (X_3), dan unsur pemengaruh Kreativitas Guru (Y) tersebut, galat taksiran untuk seluruh informasi dinyatakan berdistribusi normal seperti tercantum dalam Tabel 31.

Tabel 31. Pemeriksaan Normalitas Galat Baku Taksiran

No	Galat Baku Taksiran	N	Kolmogorov-Smirnov (KS_{hitung})	KS_{tabel}	Signifikansi > 0,05	Kesimpulan
1.	Y atas Y_1	116	0,059	0,12627	0,200	Berdistribusi Normal
2.	Y atas Y_2	116	0,040	0,12627	0,200	Berdistribusi Normal
3.	Y atas Y_2	116	0,047	0,12627	0,200	Berdistribusi Normal
Prasyarat Normalitas apabila $KS_{hitung} < KS_{tabel}$						

2. Keseragaman terhadap Keterkaitan Kreativitas Guru

Pemeriksaan Homogenitas, varians informasi diukur menggunakan *Pemeriksaan Bartlett*. Dalam pemeriksaan ini, informasi dianggap ‘homogen’ dengan kriteria, jika $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$ (variens dinyatakan homogen). Hasil Pemeriksaan Homogenitas menggunakan pengolahan informasi program Excel untuk setiap unsur pemengaruh.

a. Kreativitas Guru atas Kepemimpinan Transformasional

Pemeriksaan Homogenitas varians (*Pemeriksaan Bartlett*) digunakan untuk menghitung menggunakan $N = 116$, dihasilkan nilai χ^2_{hitung} sebesar 34,743 dan nilai χ^2_{tabel} sebesar 41,337. Dengan demikian, $\chi^2_{hitung} (34,743) < \chi^2_{tabel} (41,337)$, varians dari unsur pemengaruh Kreativitas Guru (Y) atas Kepemimpinan Transformasional (X_1) dapat dikatakan Homogen.

b. Kreativitas Guru atas *Teamwork*

Pemeriksaan Homogenitas varians (*Pemeriksaan Bartlett*) digunakan untuk menghitung menggunakan $N = 116$, dihasilkan nilai χ^2_{hitung} sebesar 50,501 dan nilai χ^2_{tabel} sebesar 53,384. Dengan demikian, $\chi^2_{hitung} (50,501) < \chi^2_{tabel} (53,384)$, varians dari unsur

pemengaruh Kreativitas Guru (Y) atas *Teamwork* (X₂) dapat dikatakan Homogen.

c. Keterlibatan Kerja terhadap Kreativitas Guru

Pemeriksaan Homogenitas varians (*Pemeriksaan Bartlett*) digunakan untuk menghitung menggunakan N = 116, dihasilkan nilai χ^2_{hitung} sebesar 34,573 dan nilai χ^2_{tabel} sebesar 54,527. Dengan demikian, χ^2_{hitung} (34,573) < χ^2_{tabel} (54,527), varians dari unsur pemengaruh Kreativitas Guru (Y) atas Keterlibatan Kerja (X₃) dapat dikatakan Homogen.

Hasil Pemeriksaan Homogenitas varians menggunakan *Pemeriksaan Bartlett* dari empat (4) unsur pemengaruh, yakni unsur pemengaruh Kepemimpinan Transformasional (X₁), unsur pemengaruh *Teamwork* (X₂), unsur pemengaruh Keterlibatan Kerja (X₃), dan unsur pemengaruh Kreativitas Guru (Y) tersebut, seluruh varians dapat dikatakan Homogen seperti tercantum dalam Tabel 32.

Tabel 32. Pemeriksaan Homogenitas Varians

No	Pengelompokan Data	N	χ^2_{hitung}	χ^2_{tabel}	Kesimpulan
1.	Y atas X ₁	116	34,743	41,337	Homogen
2.	Y atas X ₂	116	50,501	53,384	Homogen
3.	Y atas X ₃	116	34,577	54,572	Homogen
Persyaratan Homogenitas apabila $\chi^2_{hitung} < \chi^2_{tabel}$					

Berdasarkan hasil Pemeriksaan Normalitas dan Pemeriksaan Homogenitas menunjukkan bahwa informasi pada unsur pemengaruh peninjauan berdistribusi Normal dan berasal dari informasi yang Homogen sehingga peninjauan berikutnya dapat dilakukan menggunakan Pemeriksaan Hipotesis.

B. Upaya Pembuktian Asumsi terhadap Kreativitas Guru

Pemeriksaan hipotesis peninjauan ini melalui regresi dan korelasi. Hipotesis pertama, kedua, dan ketiga diuraikan menggunakan regresi dan korelasi sederhana. Selain itu, hipotesis

keempat, kelima, keenam sampai ketujuh, penguraian korelasinya menggunakan regresi berganda (*multiple regression*).

Berikut rincian hasil pemeriksaan masing-masing hipotesis.

1. Keterkaitan antara Kepemimpinan Transformatif dengan Kreativitas Guru

Hipotesis pertama yang akan diperiksa, yaitu sebagai berikut:

- $H_0: \rho_{y1} \leq 0$: tidak terdapat keterkaitan positif antara Kepemimpinan Transformatif (X_1) dengan Kreativitas Guru (Y) sehingga penguatan kepemimpinan transformatif dapat meningkatkan kreativitas guru.
- $H_1: \rho_{y1} > 0$: terdapat keterkaitan positif antara Kepemimpinan Transformatif (X_1) dengan Kreativitas Guru (Y) sehingga penguatan kepemimpinan transformatif dapat meningkatkan kreativitas guru.

Tabel 33. Estimasi Model/Penetapan Model Regresi antara Kepemimpinan Transformatif dengan Kreativitas Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	76.699	13.899		5.518	0.000
	Kepemimpinan Transformatif	0.409	0.080	0.429	5.077	0.000

a. Dependent Variable: Kreativitas Guru

Berdasarkan Tabel 33, terlihat bahwa *unstandardized coefficients (constant)* merupakan nilai untuk a sebesar 76.699 dan *unstandardized coefficients* pada Kepemimpinan Transformatif (X_1) merupakan nilai untuk b sebesar 0,409. Dengan demikian, persamaan regresi antara Kepemimpinan Transformatif (X_1) dengan Kreativitas Guru (Y). adalah $\hat{Y} = 76.699 + 0,409X_1$.

Tabel 34. Kelayakan Model/Keberartian Model Regresi antara Kepemimpinan Transformatasional dengan Kreativitas Guru

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2129.823	1	2129.823	25.780	0.000 ^b
Residual	9417.970	114	82.614		
Total	11547.793	115			

a. Dependent Variable: Kreativitas Guru
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformatasional

Berdasarkan Tabel 34, dihasilkan nilai *probabilitas* (sig.) sebesar 0,000 kurang dari α : 0,05 dan 0,01. Dengan demikian, persamaan regresi $\hat{Y} = 76.699 + 0,409X_1$ dikatakan Signifikan.

Oleh karena itu, persamaan $\hat{Y} = 76.699 + 0,409X_1$ dapat digunakan untuk mengestimasi kreativitas guru berdasarkan nilai Kepemimpinan Transformatasional (X_1).

Tabel 35. Pemeriksaan Linieritas Regresi antara Kepemimpinan Transformatasional dengan Kreativitas Guru

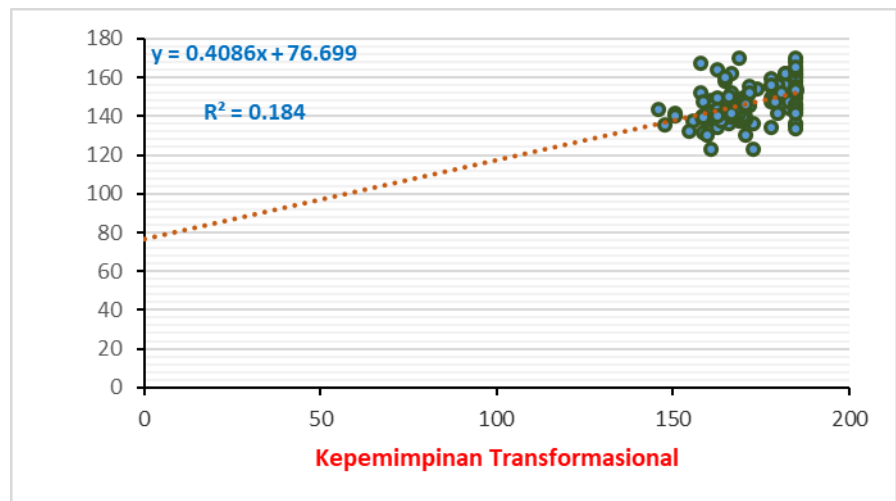
ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kreativitas Guru * Kepemimpinan Transformatasional	Between Groups	(Combined)	4829.793	28	172.493	2.234	0.002
		Linearity	2129.823	1	2129.823	27.582	0.000
		Deviation from Linearity	2699.970	27	99.999	1.295	0.184
	Within Groups		6718.000	87	77.218		
	Total		11547.793	115			

Berdasarkan Tabel 35, dihasilkan nilai *probabilitas* (sig.) pada *deviation from linearity* sebesar 0,184 lebih dari α (0,05 atau 0,01) sehingga dapat dikatakan bahwa penyimpangan dari keadaan Linier tidak Signifikan yang berarti regresi antara dua unsur pemengaruh (Kepemimpinan Transformatasional dengan Kreativitas Guru) dikatakan Linier.

Persamaan tersebut mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu (1) unit Kepemimpinan Transformatasional (X_1) akan menaikkan

tingkat sebesar 0,4086 Kreativitas Guru (Y) dengan konstanta sebesar 76.699. Persamaan regresi linear ini tercantum dalam *Diagram Pencar* pada Gambar 6.

Kekuatan hubungan antara Kepemimpinan Transformatif (X₁) dengan Kreativitas Guru (Y) tampak dari nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi pada Tabel 36.



Gambar 6 Digram Pencar Kepemimpinan Transformatif dengan Kreativitas Guru

Tabel 36. Nilai Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi Kepemimpinan Transformatif dengan Kreativitas Guru

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.429 ^a	0.184	0.177	9.089
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Transformatif				

Berdasarkan informasi pada Tabel 36, nilai R (koefisien korelasi/kekuatan hubungan) kepemimpinan transformatif dengan kreativitas guru (r_{y1}) sebesar 0,429. Nilai r_{y1} sebesar $0,429 > 0$, artinya terdapat keterkaitan positif antara Kepemimpinan Transformatif (X₁) dengan Kreativitas Guru (Y). Dengan demikian,

dari kriteria *Guilford*, nilai 0,429 dapat dikatakan memiliki keterkaitan yang signifikan.

Tabel 37. Nilai Koefisien Korelasi Kepemimpinan Transformasional dengan Kreativitas Guru

Correlations			
		Kepemimpinan Transformasional	Kreativitas Guru
Kepemimpinan Transformasional	Pearson Correlation	1	0.429**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	116	116
Kreativitas Guru	Pearson Correlation	0.429**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	116	116

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan informasi Tabel 37, koefisien korelasi antara kepemimpinan transformasional dengan kreativitas guru (r_{y2}) sebesar 0,429. Nilai r_{y2} sebesar $0,429 > 0$, artinya terdapat keterkaitan positif antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dengan Kreativitas Guru (Y) dengan nilai *probabilitas* (sig.) 0,000 kurang dari α (0,05 atau 0,01) sehingga dikatakan bahwa korelasi tersebut Signifikan.

Nilai $r^2_{y2} = 0,429^2 = 0,1840$, artinya 18,40% keragaman pada Kreativitas Guru (Y) dipaparkan oleh keragaman pada Kepemimpinan Transformasional (X_1) atau kontribusi Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Kreativitas Guru (Y) sebesar 18,40%, sedangkan sisanya sebesar 81,60% adalah kontribusi dari faktor lain di luar kepemimpinan transformasional.

Berdasarkan informasi Tabel 36, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,429, artinya unsur pemengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_1) dengan Kreativitas Guru (Y) memiliki korelasi atau keterkaitannya cukup signifikan.

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,184 menunjukkan bahwa 18,4% variasi unsur pemengaruh Kreativitas Guru (Y) disebabkan oleh faktor Kepemimpinan Transformasional (X_1), sedangkan sisanya sebesar 81,6% disebabkan oleh faktor lain.

Hasil Pemeriksaan Hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis:

Yang menyatakan terdapat keterkaitan positif antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dengan Kreativitas Guru (Y) sehingga penguatan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kreativitas guru, dapat diterima.

$H_1: \rho_{y1} > 0$:

2. Keterkaitan antara *Teamwork* dengan Kreativitas Guru

Hipotesis kedua yang akan diperiksa, yaitu sebagai berikut:

tidak terdapat keterkaitan positif antara *Teamwork* (X_2) dengan Kreativitas Guru (Y) sehingga penguatan *teamwork* dapat meningkatkan kreativitas guru.

$H_0: \rho_{y2} \leq 0$:

terdapat keterkaitan positif antara *Teamwork* (X_2) dengan Kreativitas Guru (Y) sehingga penguatan *teamwork* dapat meningkatkan kreativitas guru.

$H_1: \rho_{y2} > 0$:

Berdasarkan informasi Tabel 38, dapat diketahui *unstandardized coefficients (constant)* merupakan nilai untuk a sebesar 81.740 dan *unstandardized coefficients* pada *Teamwork* (X_2) merupakan nilai untuk b sebesar 0,407. Dengan demikian, persamaan regresi antara *Teamwork* (X_2) dengan Kreativitas Guru (Y) adalah $\hat{Y} = 81.740 + 0,407X_2$.

Tabel 38. Estimasi Model/Penetapan Model Regresi antara *Teamwork* dengan Kreativitas Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	81.740	10.317		7.923	0.000
	<i>Teamwork</i>	0.407	0.064	0.512	6.358	0.000

a. Dependent Variable: Kreativitas Guru

Tabel 39. Kelayakan Model/Keberartian Model Regresi antara *Teamwork* dengan Kreativitas Guru

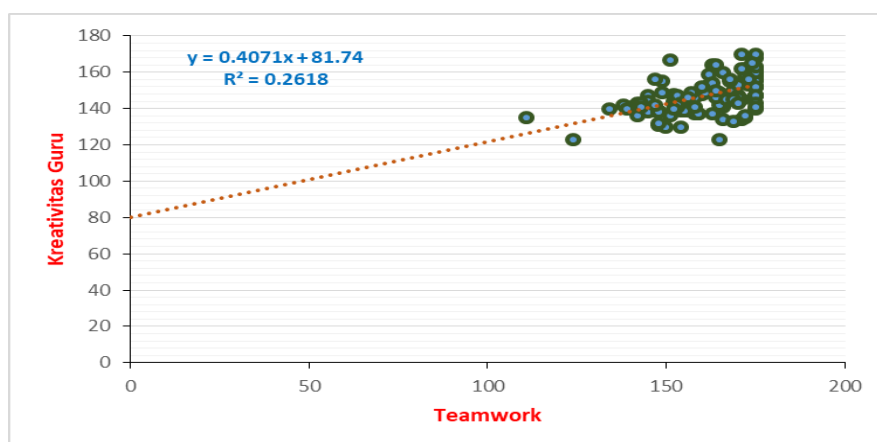
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3022.943	1	3022.943	40.425	0.000 ^b
	Residual	8524.850	114	74.779		
	Total	11547.793	115			
a. Dependent Variable: Kreativitas Guru						
b. Predictors: (Constant), <i>Teamwork</i>						

Berdasarkan Tabel 39, diperoleh nilai *probabilitas* (sig.) sebesar 0,000 kurang dari α : 0,05 dan 0,01 sehingga dikatakan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 81.740 + 0,407X_2$ Signifikan. Oleh karena itu, persamaan $\hat{Y} = 81.740 + 0,407X_2$ dapat digunakan untuk mengestimasi kreativitas guru berdasarkan nilai *teamwork*.

Tabel 40. Pemeriksaan Linieritas Regresi antara *Teamwork* dengan Kreativitas Guru

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kreativitas Guru * <i>Teamwork</i>	Between Groups	(Combined)	5706.555	38	150.173	1.980	0.006
		Linearity	3022.943	1	3022.943	39.849	0.000
		Deviation from Linearity	2683.612	37	72.530	0.956	0.549
		Within Groups	5841.238	77	75.860		
	Total		11547.793	115			

Berdasarkan informasi Tabel 40, diperoleh nilai *probabilitas* (sig.) pada *deviation from linearity* sebesar 0,549 lebih dari α (0,05 atau 0,01) sehingga penyimpangan dari kondisi linier tersebut tidak signifikan, artinya regresi antara dua unsur pemengaruh (*teamwork* dengan kreativitas guru) dinyatakan Linier.



Gambar 7 Diagram Pencar *Teamwork* dengan Kreativitas Guru

Persamaan tersebut berarti setiap kenaikan satu (1) unit *Teamwork* (X_2) akan meningkatkan tingkat Kreativitas Guru (Y) sebesar 0,4071 dengan konstanta sebesar 81.74. Persamaan regresi linear ini tampak pada *Digram Pencar* Gambar 7.

Kekuatan korelasi antara *Teamwork* (X_2) dengan Kreativitas Guru (Y) ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi pada Tabel 41.

Tabel 41. Nilai Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi *Teamwork* dengan Kreativitas Guru

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.512 ^a	0.262	0.255	8.648
a. Predictors: (Constant), <i>Teamwork</i>				

Berdasarkan informasi Tabel 41, diperoleh nilai R (koefisien korelasi/kekuatan hubungan) *teamwork* dengan kreativitas guru (r_{y2}) sebesar 0,512. Nilai r_{y2} sebesar 0,512 > 0, artinya terdapat keterkaitan positif antara *Teamwork* (X_2) dengan Kreativitas Guru (Y). Berdasarkan kriteria *Guilford*, nilai 0,512 dianggap memiliki keterkaitan cukup signifikan.

Berdasarkan informasi Tabel 42, diperoleh koefisien korelasi antara *teamwork* dengan kreativitas guru (r_{y2}) sebesar 0,512. Nilai r_{y2} sebesar $0,512 > 0$, artinya terdapat keterkaitan positif antara *Teamwork* (X_2) dengan Kreativitas Guru (Y) dengan nilai probabilitas (sig.) 0,000 kurang dari α (0,05 atau 0,01) yang dikatakan bahwa keterkaitan tersebut signifikan.

Tabel 42. Nilai Koefisien Koefisien *Teamwork* dengan Kreativitas Guru

Correlations			
		<i>Teamwork</i>	Kreativitas Guru
<i>Teamwork</i>	Pearson Correlation	1	0.512**
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	116	116
Kreativitas Guru	Pearson Correlation	0.512**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	116	116

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Nilai $r^2_{y2} = 0,512^2 = 0,2621$, artinya 26,21% keragaman Kreativitas Guru (Y) dipaparkan oleh keragaman *Teamwork* (X_2) atau kontribusi *Teamwork* (X_2) terhadap Kreativitas Guru (Y) sebesar 26,21%, sedangkan sisanya sebesar 73,79% adalah kontribusi dari faktor lain di luar *teamwork*.

Berdasarkan informasi Tabel 41, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,512, artinya unsur pemengaruh *Teamwork* (X_2) dengan Kreativitas Guru (Y) mempunyai korelasi atau keterkaitan cukup signifikan.

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,2621 menunjukkan bahwa sebesar 26,21% variasi dari unsur pemengaruh Kreativitas Guru (Y) disebabkan oleh faktor *Teamwork* (X_2), sedangkan sisanya sebesar 73,79% disebabkan oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil yang telah diuraikan, disimpulkan bahwa hipotesis:

$H_1: \rho_{y2} > 0$: Yang menyatakan terdapat keterkaitan positif antara *Teamwork* (X_2) dengan Kreativitas Guru (Y) sehingga penguatan *teamwork* dapat meningkatkan kreativitas guru, dapat diteirma.

3. Keterkaitan antara Keterlibatan Kerja dengan Kreativitas Guru

Hipotesis ketiga yang akan diperiksa, yaitu sebagai berikut:

- $H_0: \rho_{y3} \leq 0$: tidak terdapat keterkaitan positif antara Keterlibatan Kerja (X_3) dengan Kreativitas Guru (Y) sehingga penguatan keterlibatan kerja dapat meningkatkan kreativitas guru.
- $H_1: \rho_{y3} > 0$: terdapat keterkaitan positif antara Keterlibatan Kerja (X_3) dengan Kreativitas Guru (Y) sehingga penguatan keterlibatan kerja dapat meningkatkan kreativitas guru.

Tabel 43. Estimasi Model/Penetapan Model Regresi antara Keterlibatan Kerja dengan Kreativitas Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	78.992	10.185		7.756	0.000
	Keterlibatan Kerja	0.429	0.064	0.532	6.711	0.000

a. Dependent Variable: Kreativitas Guru

Berdasarkan informasi Tabel 43, dapat diketahui *unstandardized coefficients (constant)* merupakan nilai untuk a sebesar 78.992 dan *unstandardized coefficients* pada Keterlibatan Kerja (X_3) merupakan nilai untuk b sebesar 0,429 sehingga persamaan regresi antara Keterlibatan Kerja (X_3) dengan Kreativitas Guru (Y), yaitu $\hat{Y} = 78.992 + 0,429X_3$.

Tabel 44. Kelayakan Model/Keberartian Model Regresi antara Keterlibatan Kerja dengan Kreativitas Guru

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3270.424	1	3270.424	45.042	0.000 ^b
	Residual	8277.369	114	72.609		
	Total	11547.793	115			

a. Dependent Variable: Kreativitas Guru

b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja

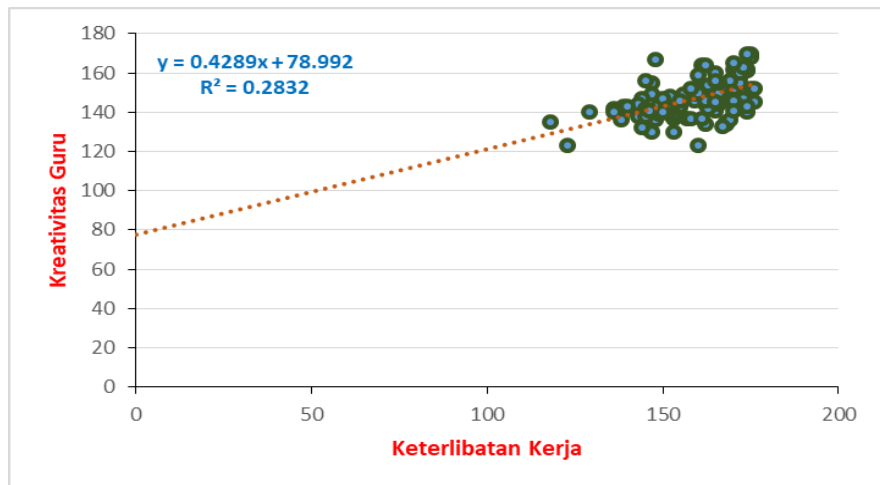
Berdasarkan informasi Tabel 44, nilai *probabilitas* (sig.) sebesar 0,000 kurang dari α : 0,05 dan 0,01 sehingga disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 78.992 + 0,429X_3$ signifikan. Oleh karena itu, persamaan $\hat{Y} = 78.992 + 0,429X_3$ dapat digunakan untuk mengestimasi kreativitas guru berdasarkan nilai keterlibatan kerja tersebut.

Tabel 45. Pemeriksaan Linieritas Regresi antara Keterlibatan Kerja dengan Kreativitas Guru

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kreativitas Guru * Keterlibatan Kerja	Between Groups	(Combined)	5595.368	38	147.247	1.905	0.009
		Linearity	3270.424	1	3270.424	42.306	0.000
		Deviation from Linearity	2324.944	37	62.836	0.813	0.754
	Within Groups		5952.425	77	77.304		
	Total		11547.793	115			

Berdasarkan informasi Tabel 45, nilai *probabilitas* (sig.) pada *deviation from linearity* 0,754 lebih dari α (0,05 atau 0,01) sehingga penyimpangan dari kondisi linier tidak signifikan, berarti regresi antara dua unsur pemengaruh (keterlibatan kerja dengan kreativitas guru) dinyatakan Linier.

Persamaan berarti bahwa setiap kenaikan satu (1) unit Keterlibatan Kerja (X_3) akan menaikkan tingkat Kreativitas Guru (Y) sebesar 0,4289 dengan konstanta sebesar 78.992. Persamaan regresi linear tampak pada Diagram Pencar Gambar 8.



Gambar 8 Digram Pencar Keterlibatan Kerja dengan Kreativitas Guru

Kekuatan korelasi antara Keterlibatan Kerja (X_3) dengan Kreativitas Guru (Y) ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi pada Tabel 46.

Tabel 46. Nilai Koefisien Korelasi dan Deteriminasi Keterlibatan Kerja dengan Kreativitas Guru

Model Summary				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0.532 ^a	0.283	0.277	8.521

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja

Berdasarkan informasi Tabel 46, nilai R (koefisien korelasi/kekuatan hubungan) keterlibatan kerja dengan kreativitas guru (r_{y3}) sebesar 0,532. Dengan nilai r_{y3} sebesar $0,532 > 0$, artinya ada keterkaitan positif antara Keterlibatan Kerja (X_3) dengan Kreativitas Guru (Y).

Berdasarkan kriteria *Guilford*, nilai sebesar 0,532 diartikan bahwa keterkaitannya cukup signifikan.

Tabel 47. Nilai Koefisien Korelasi Keterlibatan Kerja dengan Kreativitas Guru

Correlations			
		Keterlibatan Kerja	Kreativitas Guru
Keterlibatan Kerja	<i>Pearson Correlation</i>	1	0.532**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		0.000
	<i>N</i>	116	116
Kreativitas Guru	<i>Pearson Correlation</i>	0.532**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0.000	
	<i>N</i>	116	116
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Berdasarkan informasi Tabel 47, koefisien korelasi antara keterlibatan kerja dengan kreativitas guru (r_{y2}) sebesar 0,532. Dengan nilai r_{y2} sebesar $0,532 > 0$, artinya ada keterkaitan positif antara Keterlibatan Kerja (X_3) dengan Kreativitas Guru (Y) dengan nilai probabilitas (sig.) 0,000 kurang dari α (0,05 atau 0,01) sehingga dikatakan korelasi tersebut signifikan.

Nilai $r^2_{y2} = 0,532^2 = 0,2830$, artinya 28,30% keragaman pada Kreativitas Guru (Y) bisa dipaparkan oleh keragaman pada Keterlibatan Kerja (X_3) atau kontribusi Keterlibatan Kerja (X_3) dengan Kreativitas Guru (Y) terhadap Kreativitas Guru (Y) sebesar 28,30%. Sementara itu, sisanya sebesar 71,70% adalah kontribusi dari faktor selain keterlibatan kerja.

Berdasarkan Tabel 46, nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,532, artinya unsur pemengaruh Keterlibatan Kerja (X_3) dengan Kreativitas Guru (Y) mempunyai korelasi atau keterkaitan cukup signifikan.

Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,283 menunjukkan bahwa sebesar 28,30% variasi dari unsur pemengaruh Kreativitas Guru (Y) disebabkan oleh faktor Keterlibatan Kerja (X_3) dengan Kreativitas Guru (Y), sedangkan sisanya sebesar 71,70% disebabkan oleh faktor lain

Hasil tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis:

Yang menyatakan terdapat keterkaitan positif antara antara
 $H_1: \rho_{y3} > 0$: Keterlibatan Kerja (X_3) dengan Kreativitas Guru (Y)
 sehingga penguatan keterlibatan kerja dapat meningkatkan kreativitas guru, dapat diterima.

4. Keterkaitan secara bersama-sama antara Kepemimpinan Transformasional dan *Teamwork* dengan Kreativitas Guru

Hipotesis keempat yang akan diperiksa adalah sebagai berikut:

- $H_0: \rho_{y4} \leq 0$: tidak terdapat keterkaitan positif secara bersama-sama antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan *Teamwork* (X_2) dengan Kreativitas Guru (Y) sehingga penguatan kepemimpinan transformasional dan *teamwork* secara bersama-sama dapat meningkatkan kreativitas guru.
- $H_1: \rho_{y4} > 0$: terdapat keterkaitan positif secara bersama-sama antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan *Teamwork* (X_2) dengan Kreativitas Guru (Y) sehingga penguatan kepemimpinan transformasional dan *teamwork* secara bersama-sama dapat meningkatkan kreativitas guru.

Tabel 48. Estimasi Model/Penetapan Model Regresi secara bersama-sama antara Kepemimpinan Transformasional dan *Teamwork* dengan Kreativitas Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	70.264	13.286		5.288	0.000
	Kepemimpinan Transformasional	0.142	0.104	0.150	1.363	0.176
	<i>Teamwork</i>	0.326	0.087	0.409	3.727	0.000

a. Dependent Variable: Kreativitas Guru

Berdasarkan informasi Tabel 48, *unstandardized coefficients (constant)* merupakan nilai untuk a sebesar 70.264 dan *unstandardized coefficients* pada Kepemimpinan Transformasional (X_1) merupakan nilai untuk b_1 sebesar 0,142. Sementara *unstandardized coefficients* pada *Teamwork* (X_2) merupakan nilai untuk b_2 sebesar 0,326. Dengan demikian, persamaan regresi antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan *Teamwork* (X_2) dengan Kreativitas Guru (Y), yaitu $\hat{Y} = 70.264 + 0,142X_1 + 0,326X_2$.

Tabel 49. Kelayakan Model/Keberartian Model Regresi secara bersama-sama antara Kepemimpinan Transformasional dan *Teamwork* dengan Kreativitas Guru

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3160.848	2	1580.424	21.294	0.000 ^b
	Residual	8386.945	113	74.221		
	Total	11547.793	115			
a. Dependent Variable: Kreativitas Guru						
b. Predictors: (Constant), <i>Teamwork</i> , Kepemimpinan Transformasional						

Berdasarkan Tabel 49, nilai *probabilitas* (sig.) sebesar 0,000 kurang dari α : 0,05 dan 0,01 sehingga diartikan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 70.264 + 0,142X_1 + 0,326X_2$ signifikan. Oleh karena itu, persamaan $\hat{Y} = 70.264 + 0,142X_1 + 0,326X_2$ dapat digunakan untuk mengestimasi Kreaativitas Guru (Y) berdasarkan nilai Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan *Teamwork* (X_2).

Tabel 50. Nilai Koefisien Korelasi dan Determinasi Kepemimpinan Transformasional dan *Teamwork* secara bersama-sama dengan Kreativitas Guru

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.523 ^a	0.274	0.261	8.615
a. Predictors: (Constant), <i>Teamwork</i> , Kepemimpinan Transformasional				

Berdasarkan informasi Tabel 50, nilai R (koefisien korelasi) kepemimpinan transformasional dan *teamwork* dengan kreativitas guru (r_{y12}) sebesar 0,523. Dengan nilai r_{y12} sebesar $0,523 > 0$, diartikan bahwa terdapat keterkaitan positif secara bersama-sama antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan *Teamwork* (X_2) dengan Kreativitas Guru (Y).

Berdasarkan kriteria *Guilford*, nilai sebesar 0,523 diartikan bahwa keterkaitan Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan *Teamwork* (X_2) dengan Kreativitas Guru (Y) cukup signifikan.

Nilai koefisien determinasinya (R Square), $r^2_{y12} = 0,523^2 = 0,274$ artinya sebesar 27,40% keragaman pada Kreativitas Guru (Y) dapat dipaparkan oleh keragaman pada Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan *Teamwork* (X_2) secara bersama-sama atau kontribusi Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan *Teamwork* (X_2) bersama-sama terhadap Kreativitas Guru (Y) sebesar 27,40%. Sementara sisanya sebesar 72,60% adalah kontribusi dari faktor selain kepemimpinan transformasional dan *teamwork*.

Hasil tersebut dapat diartikan bahwa hipotesis:

$H_1: \rho_{y4} > 0$: yang menyatakan terdapat keterkaitan positif secara bersama-sama antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan *Teamwork* (X_2) dengan Kreativitas Guru (Y) sehingga penguatan kepemimpinan transformasional dan *teamwork* secara bersama-sama dapat meningkatkan kreativitas guru, dapat diteirma.

5. Keterkaitan secara bersama-sama antara Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja dengan Kreativitas Guru

Hipotesis kelima yang akan diperiksa adalah sebagai berikut:

$H_0: \rho_{y5} \leq 0$: tidak terdapat keterkaitan positif secara bersama-sama antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Keterlibatan Kerja (X_3) dengan Kreativitas Guru (Y), sehingga penguatan kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kreativitas guru.

$H_1: \rho_{y5} > 0$: terdapat keterkaitan positif secara bersama-sama antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Keterlibatan Kerja (X_3) dengan Kreativitas Guru (Y) sehingga penguatan kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kreativitas guru.

Berdasarkan Tabel 51, *unstandardized coefficients (constant)* merupakan nilai untuk a sebesar 69.744 dan *unstandardized coefficients* pada Kepemimpinan Transformasional (X_1) merupakan nilai untuk b_1 sebesar 0,116. Sementara *unstandardized coefficients* pada Keterlibatan Kerja (X_3) merupakan nilai untuk b_2 sebesar 0,362. Dengan demikian, persamaan regresi antara Kepemimpinan

Transformasional (X_1) dan Keterlibatan Kerja (X_3) dengan Kreativitas Guru (Y), yaitu $\hat{Y} = 69.744 + 0,116X_1 + 0,362X_3$.

Tabel 51. Estimasi Model/Penetapan Model Regresi secara bersama-sama antara Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja dengan Kreativitas Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	69.744	13.125		5.314	0.000
	Kepemimpinan Transformasional	0.116	0.104	0.121	1.115	0.267
	Keterlibatan Kerja	0.362	0.088	0.449	4.121	0.000

a. Dependent Variable: Kreativitas Guru

Tabel 52. Kelayakan Model/Keberartian Model Regresi antara Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja secara bersama-sama dengan Kreativitas Guru

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3360.549	2	1680.274	23.191	0.000 ^b
	Residual	8187.244	113	72.453		
	Total	11547.793	115			

a. Dependent Variable: Kreativitas Guru
b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Kepemimpinan Transformasional

Tabel 53. Nilai Koefisien Korelasi dan Determinasi Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja secara bersama-sama dengan Kreativitas Guru

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.539 ^a	0.291	0.278	8.512

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Kepemimpinan Transformasional

Berdasarkan informasi Tabel 53, nilai R (koefisien korelasi/kekuatan hubungan) kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja dengan kreativitas guru (r_{Y13}) sebesar 0,539.

Dengan nilai r_{y13} sebesar $0,539 > 0$, diartikan bahwa ada keterkaitan positif secara bersama-sama antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Keterlibatan Kerja (X_3) dengan Kreativitas Guru (Y).

Berdasarkan kriteria *Guilford*, nilai sebesar $0,539$ diartikan bahwa keterkaitan Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Keterlibatan Kerja (X_3) dengan Kreativitas Guru (Y) cukup signifikan.

Nilai koefisien determinasi (R Square), $r^2_{y13} = 0,539^2 = 0,291$ diartikan 29,10% keragaman pada Kreativitas Guru (Y) dapat dipaparkan oleh keragaman pada Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Keterlibatan Kerja (X_3) secara bersama-sama atau kontribusi Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Keterlibatan Kerja (X_3) bersama-sama terhadap Kreativitas Guru (Y) sebesar 29,10%. Sementara sisanya sebesar 70,90% adalah kontribusi dari faktor selain kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja.

Hasil tersebut diartikan bahwa hipotesis:

$H_1: \rho_{y5} > 0$: yang menyatakan terdapat keterkaitan positif secara bersama-sama antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Keterlibatan Kerja (X_3) dengan Kreativitas Guru (Y) sehingga penguatan kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kreativitas guru, dapat diterima.

6. Keterkaitan secara bersama-sama antara *Teamwork* dan Keterlibatan Kerja dengan Kreativitas Guru

Hipotesis keenam yang akan diperiksa adalah sebagai berikut:

$H_0: \rho_{y6} \leq 0$: tidak terdapat keterkaitan positif secara bersama-sama antara *Teamwork* (X_2) dan Keterlibatan Kerja (X_3) dengan Kreativitas Guru (Y) sehingga penguatan *teamwork* dan keterlibatan kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kreativitas guru.

$H_1: \rho_{y6} > 0$: terdapat keterkaitan positif secara bersama-sama antara *Teamwork* (X_2) dan Keterlibatan Kerja (X_3) dengan Kreativitas Guru (Y) sehingga penguatan *teamwork* dan keterlibatan kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kreativitas guru.

Berdasarkan Tabel 54, *unstandardized coefficients (constant)* merupakan nilai untuk a sebesar 79.630 dan *unstandardized*

coefficients pada *Teamwork* (X_2) merupakan nilai untuk b_1 sebesar 0,246. Sementara *unstandardized coefficients* pada Keterlibatan Kerja (X_3) adalah nilai untuk b_2 sebesar 0,674. Dengan demikian, persamaan regresi antara *Teamwork* (X_2) dan Keterlibatan Kerja (X_3) dengan Kreativitas Guru (Y), yaitu $\hat{Y} = 79.630 + 0,246X_2 + 0,674X_3$.

Tabel 54. Estimasi Model/Penetapan Model Regresi antara *Teamwork* dan Keterlibatan Kerja secara bersama-sama dengan Kreativitas Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	79.630	10.242		7.775	0.000
	<i>Teamwork</i>	0.246	0.335	0.309	0.734	0.465
	Keterlibatan Kerja	0.674	0.340	0.836	1.983	0.050

a. Dependent Variable: Kreativitas Guru

Tabel 55. Kelayakan Model/Keberartian Model Regresi antara *Teamwork* dan Keterlibatan Kerja secara bersama-sama dengan Kreativitas Guru

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3309.654	2	1654.827	22.699	0.000 ^b
	Residual	8238.139	113	72.904		
	Total	11547.793	115			

a. Dependent Variable: Kreativitas Guru
b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, *Teamwork*

Berdasarkan informasi Tabel 55, nilai *probabilitas* (sig.) sebesar 0,000 kurang dari α : 0,05 dan 0,01 sehingga diartikan bahwa persamaan regresi, $\hat{Y} = 79.630 + 0,246X_2 + 0,674X_3$ signifikan. Oleh karena itu, persamaan, $\hat{Y} = 79.630 + 0,246X_2 + 0,674X_3$ dapat digunakan untuk mengestimasi Kreativitas Guru (Y) berdasarkan nilai *Teamwork* (X_2) dan Keterlibatan Kerja (X_3).

Tabel 56. Nilai Koefisien Korelasi dan Determinasi *Teamwork* dan Keterlibatan Kerja secara bersama-sama dengan Kreativitas Guru

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.535 ^a	0.287	0.274	8.538
a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, <i>Teamwork</i>				

Berdasarkan informasi Tabel 56, nilai R (koefisien korelasi/kekuatan hubungan) *teamwork* dan keterlibatan kerja dengan kreativitas guru (r_{y23}) sebesar 0,535. Dengan nilai r_{y23} sebesar $0,535 > 0$, diartikan bahwa ada keterkaitan positif secara bersama-sama antara *Teamwork* (X_2) dan Keterlibatan Kerja (X_3) dengan Kreativitas Guru (Y).

Berdasarkan kriteria *Guilford*, nilai sebesar 0,535 diartikan bahwa keterkaitan *Teamwork* (X_2) dan Keterlibatan Kerja (X_3) dengan Kreativitas Guru (Y) cukup signifikan.

Nilai koefisien determinasi (R Square), $r^2_{y23} = 0,535^2 = 0,287$ berarti 28,70% keragaman pada Kreativitas Guru (Y) dapat dipaparkan oleh keragaman pada *Teamwork* (X_2) dan Keterlibatan Kerja (X_3) secara bersama-sama atau kontribusi *Teamwork* (X_2) dan Keterlibatan Kerja (X_3) bersama-sama terhadap Kreativitas Guru (Y) sebesar 28,70%. Sementara sisanya sebesar 71,30% adalah kontribusi dari faktor selain *teamwork* dan keterlibatan kerja.

Hasil tersebut diartikan bahwa hipotesis:

yang menyatakan terdapat keterkaitan positif secara bersama-sama antara *Teamwork* (X_2) dan Keterlibatan Kerja (X_3) dengan Kreativitas Guru (Y) sehingga penguatan *teamwork* dan keterlibatan kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kreativitas guru, dapat diterima.

$H_1: \rho_{y6} > 0$:

7. Keterkaitan antara Kepemimpinan Transformasional, *Teamwork*, dan Keterlibatan Kerja secara bersama-sama dengan Kreativitas Guru

Hipotesis ketujuh yang akan diperiksa adalah sebagai berikut:

- $H_0: \rho_{y7} \leq 0$: tidak terdapat keterkaitan positif secara bersama-sama antara Kepemimpinan Transformasional (X_1), *Teamwork* (X_2) dan Keterlibatan Kerja (X_3) dengan Kreativitas Guru (Y) sehingga penguatan kepemimpinan transformasional, *teamwork*, dan keterlibatan kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kreativitas guru.
- $H_1: \rho_{y7} > 0$: terdapat keterkaitan positif secara bersama-sama antara Kepemimpinan Transformasional (X_1), *Teamwork* (X_2), dan Keterlibatan Kerja (X_3) dengan Kreativitas Guru (Y) sehingga penguatan kepemimpinan transformasional, *teamwork* dan keterlibatan kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kreativitas guru.

Berdasarkan Tabel 57, *unstandardized coefficients (constant)* merupakan nilai untuk a sebesar 69.982 dan *unstandardized coefficients* pada Kepemimpinan Transformasional (X_1) merupakan nilai untuk b_1 sebesar 0,121. Sementara *unstandardized coefficients* pada *Teamwork* (X_2) merupakan nilai untuk b_2 sebesar 0,273 dan *unstandardized coefficients* pada Keterlibatan Kerja (X_3) merupakan nilai untuk b_3 sebesar 0,630. Dengan demikian, persamaan regresi antara Kepemimpinan Transformasional (X_1), *Teamwork* (X_2) dan Keterlibatan Kerja (X_3) dengan Kreativitas Guru (Y), yaitu $\hat{Y} = 69.982 + 0,121X_1 + 0,273X_2 + 0,630X_3$.

Tabel 57. Estimasi Model/Penetapan Model Regresi secara bersama-sama antara Kepemimpinan Transformasional, *Teamwork*, dan Keterlibatan Kerja dengan Kreativitas Guru

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	69.982	13.148		5.323	0.000
	Kepemimpinan Transformasional	0.121	0.104	0.128	1.167	0.246

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	Teamwork	0.273	0.336	0.343	0.814	0.417
	Keterlibatan Kerja	0.630	0.341	0.782	1.847	0.067
a. Dependent Variable: Kreativitas Guru						

Berdasarkan Tabel 58, nilai *probabilitas* (sig.) sebesar 0,000 kurang dari α : 0,05 dan 0,01 diartikan bahwa persamaan regresi, yaitu $\hat{Y} = 69.982 + 0,121X_2 + 0,273X_2 + 0,630X_3$ signifikan. Oleh karena itu, maka persamaan, $\hat{Y} = 69.982 + 0,121X_2 + 0,273X_2 + 0,630X_3$ dapat digunakan untuk mengestimasi Kreaativitas Guru (Y) berdasarkan nilai Kepemimpinan Transformatasional (X_1), *Teamwork* (X_2), dan Keterlibatan Kerja (X_3).

Tabel 58. Kelayakan Model/Keberartian Model Regresi secara bersama-sama antara Kepemimpinan Transformatasional, *Teamwork*, dan Keterlibatan Kerja dengan Kreativitas Guru

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	3408.702	3	1136.234	15.635
	Residual	8139.092	112	72.670	
	Total	11547.793	115		
a. Dependent Variable: Kreativitas Guru					
b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Kepemimpinan Transformatasional, <i>Teamwork</i>					

Tabel 59. Nilai Koefisien Korelasi dan Determinasi Kepemimpinan Transformatasional, *Teamwork*, dan Keterlibatan Kerja secara bersama-sama dengan Kreativitas Guru

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.543 ^a	0.295	0.276	8.525
a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Kepemimpinan Transformatasional, <i>Teamwork</i>				

Berdasarkan informasi Tabel 59, nilai R (koefisien korelasi/kekuatan hubungan) kepemimpinan transformasional, *teamwork*, dan keterlibatan kerja dengan kreativitas guru (r_{y123}) sebesar 0,543. Nilai r^2_{y123} sebesar $0,295 > 0$, diartikan bahwa ada keterkaitan positif bersama-sama antara Kepemimpinan Transformasional (X_1), *Teamwork* (X_2), dan Keterlibatan Kerja (X_3) dengan Kreativitas Guru (Y).

Berdasarkan kriteria Guilford, nilai sebesar 0,543 diartikan bahwa keterkaitan Kepemimpinan Transformasional (X_1), *Teamwork* (X_2), dan Keterlibatan Kerja (X_3) dengan Kreativitas Guru (Y) cukup signifikan.

Nilai koefisien determinasi (R Square), $r^2_{y123} = 0, 0,535^2 = 0,295$ berarti bahwa 29,50% keragaman pada Kreativitas Guru (Y) dapat dipaparkan oleh keragaman pada Kepemimpinan Transformasional (X_1), *Teamwork* (X_2), dan Keterlibatan Kerja (X_3) secara bersama-sama atau kontribusi Kepemimpinan Transformasional (X_1), *Teamwork* (X_2), dan Keterlibatan Kerja (X_3) bersama-sama terhadap Kreativitas Guru (Y) sebesar 29,50%. Sementara sisanya sebesar 70,50% adalah kontribusi dari faktor selain kepemimpinan transformasional, *teamwork*, dan keterlibatan kerja.

Hasil tersebut diartikan bahwa hipotesis:

yang menyatakan terdapat keterkaitan positif antara antara Kepemimpinan Transformasional (X_1), *Teamwork* (X_2) dan Keterlibatan Kerja (X_3) bersama-sama dengan Kreativitas Guru (Y) sehingga penguatan kepemimpinan transformasional, *teamwork*, dan keterlibatan kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kreativitas guru, dapat diteirma.

$H_1: \rho_{y7} > 0$:

Hasil Pemeriksaan Hipotesis dari pertama hingga ketujuh dapat diringkas seperti pada Tabel 60.

Tabel 60. Pemeriksaan Linieritas

No	Model Hubungan Antar Variabel	Nilai Probabilitas (Sig.)	$\alpha: 0,05$	Kesimpulan
1.	Y atas X_1	0,000	0,05	Linier
2.	Y atas X_2	0,000	0,05	Linier
3.	Y atas X_3	0,000	0,05	Linier

Tabel 61. Model Regresi dan Pemeriksaan Signifikansi

No	Model Hubungan Antar Variabel	Model Regresi	Hasil Uji Signifikansi
1.	Y atas X_1	$\hat{Y} = 76.699 + 0,409X_1$	Signifikan
2.	Y atas X_2	$\hat{Y} = 81.740 + 0,407X_2$	Signifikan
3.	Y atas X_3	$\hat{Y} = 78.992 + 0,429X_3$	Signifikan
4.	Y atas X_1 dan X_2	$\hat{Y} = 70.264 + 0,142X_1 + 0,326X_2$	Signifikan
5.	Y atas X_1 dan X_3	$\hat{Y} = 69.744 + 0,116X_1 + 0,362X_3$	Signifikan
6.	Y atas X_2 dan X_3	$\hat{Y} = 79.630 + 0,2466X_2 + 0,674X_3$	Signifikan
7.	Y atas X_1, X_2 dan X_3	$\hat{Y} = 69.982 + 0,121X_2 + 0,273X_2 + 0,630X_3$	Signifikan

Tabel 62. Pembuktian Asumsi terhadap Kreativitas Guru

No	Hipotesis	Koefisien Korelasi	Uji Statistik	Keputusan	Kesimpulan
1.	Kepemimpinan Transformasional (X_1) dengan Kreativitas Guru (Y)	0,429	$H_0: \rho_{y1} \leq 0$ $H_1: \rho_{y1} > 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Hubungan Positif
2.	Teamwork (X_2) dengan Kreativitas Guru (Y)	0,512	$H_0: \rho_{y2} \leq 0$ $H_1: \rho_{y2} > 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Hubungan Positif
3.	Keterlibatan Kerja (X_3) dengan Kreativitas Guru (Y),	0,532	$H_0: \rho_{y3} \leq 0$ $H_1: \rho_{y3} > 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Hubungan Positif
4.	Kepemimpinan Transformasional	0,523	$H_0: \rho_{y4} \leq 0$	H_0 ditolak H_1 diterima	Hubungan Positif

No	Hipotesis	Koefisien Korelasi	Uji Statistik	Keputusan	Kesimpulan
	(X ₁) dan <i>Teamwork</i> (X ₂) bersama-sama dengan Kreativitas Guru (Y)		H ₁ : $\rho_{y4} > 0$		
5.	Kepemimpinan Transformatif (X ₁) dan Keterlibatan Kerja (X ₃) bersama-sama dengan Kreativitas Guru (Y)	0,539	H ₀ : $\rho_{y5} \leq 0$ H ₁ : $\rho_{y5} > 0$	H ₀ ditolak H ₁ diterima	Hubungan Positif
6.	<i>Teamwork</i> (X ₂) dan Keterlibatan Kerja (X ₃) bersama-sama dengan Kreativitas Guru (Y)	0,535	H ₀ : $\rho_{y6} \leq 0$ H ₁ : $\rho_{y6} > 0$	H ₀ ditolak H ₁ diterima	Hubungan Positif
7.	Kepemimpinan Transformatif (X ₁), <i>Teamwork</i> (X ₂) dan Keterlibatan Kerja (X ₃) bersama-sama dengan Kreativitas Guru (Y)	0,543	H ₀ : $\rho_{y7} \leq 0$ H ₁ : $\rho_{y7} > 0$	H ₀ ditolak H ₁ diterima	Hubungan Positif

81

Gambar 9 Perhitungan Koefisien Korelasi

C. Tingkat Kekuatan Kreativitas Guru

Dari hasil Pemeriksaan Korelasi antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dengan Kreativitas Guru (Y) dengan unsur pemengaruh *Teamwork* (X_2) sebagai pengontrol seperti pada Tabel 63, menghasilkan koefisien korelasi $ry_{12} = 0,212$. Dengan nilai koefisien korelasi parsial sebesar ini, dapat dikatakan Signifikan karena nilai signifikansi sebesar 0,023 yang berarti nilainya lebih kecil dari 0,05 (α).

Tabel 63. Pemeriksaan Korelasi Parsial Kepemimpinan Transformasional terhadap Kreativitas Guru dengan *Teamwork* sebagai Pengontrol

Correlations				
Control Variables			Kepemimpinan Transformasional	Kreativitas Guru
Teamwork	Kepemimpinan Transformasional	Correlation	1.000	0.212
		Significance (2-tailed)	.	0.023
		df	0	113
	Kreativitas Guru	Correlation	0.212	1.000
		Significance (2-tailed)	0.023	.
		df	113	0

Hal ini berarti bahwa ketika unsur pemengaruh *Teamwork* (X_2) dikendalikan/dikontrol, keterkaitan antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dengan Kreativitas Guru (Y) tetap signifikan. Dengan kata lain, unsur pemengaruh *Teamwork* (X_2) tidak memengaruhi secara signifikan pada keterkaitan antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dengan Kreativitas Guru (Y).

Tabel 64. Pemeriksaan Korelasi Parsial Kepemimpinan Transformasional terhadap Kreativitas Guru dengan Keterlibatan Kerja sebagai Pengontrol

Correlations				
Control Variables			Kepemimpinan Transformasional	Kreativitas Guru
Keterlibatan Kerja	Kepemimpinan Transformasional	Correlation	1.000	0.233
		Significance (2-tailed)	.	0.012
		df	0	113
	Kreativitas Guru	Correlation	0.233	1.000
		Significance (2-tailed)	0.012	.
		df	113	0

Berdasarkan informasi Tabel 64, hasil pemeriksaan korelasi antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dengan Kreativitas Guru (Y) dengan unsur pemengaruh Keterlibatan Kerja (X_3) sebagai pengontrol, diperoleh koefisien korelasi $ry_{13} = 0,233$. Dengan nilai koefisien korelasi parsial sebesar ini, dikatakan Signifikan karena nilai signifikansi sebesar 0,012 yang berarti nilainya lebih kecil dari 0,05 (α).

Hal ini menunjukkan bahwa ketika unsur pemengaruh Keterlibatan Kerja (X_3) dikendalikan/dikontrol, keterkaitan antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dengan Kreativitas Guru (Y) tetap signifikan. Dengan kata lain, unsur pemengaruh Keterlibatan Kerja (X_3) tidak memengaruhi secara signifikan pada keterkaitan antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dengan Kreativitas Guru (Y).

Berdasarkan informasi Tabel 65, hasil pemeriksaan korelasi antara unsur pemengaruh *Teamwork* (X_2) dengan Kreativitas Guru (Y) dengan unsur pemengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_1) sebagai pengontrol, hal ini menghasilkan koefisien korelasi $ry_{21} = 0,331$. Dengan nilai koefisien korelasi parsial sebesar ini, dapat dinyatakan Signifikan karena nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti nilainya lebih kecil dari 0,05 (α).

Tabel 65. Pemeriksaan Korelasi Parsial *Teamwork* terhadap Kreativitas Guru dengan Kepemimpinan Transformatif sebagai Pengontrol

Correlations				
Control Variables			<i>Teamwork</i>	Kreativitas Guru
Kepemimpinan Transformatif	<i>Teamwork</i>	Correlation	1.000	0.331
		Significance (2-tailed)	.	0.000
		df	0	113
	Kreativitas Guru	Correlation	0.331	1.000
		Significance (2-tailed)	0.000	.
		df	113	0

Hal ini menunjukkan bahwa ketika unsur pemengaruh Kepemimpinan Transformatif (X_1) dikendalikan/dikontrol, keterkaitan antara *Teamwork* (X_2) dengan Kreativitas Guru (Y) tetap signifikan. Dengan kata lain, unsur pemengaruh Kepemimpinan Transformatif (X_1) tidak memengaruhi secara signifikan pada keterkaitan antara unsur pemengaruh *Teamwork* (X_2) dengan Kreativitas Guru (Y).

Berdasarkan Tabel 66, hasil pemeriksaan korelasi antara unsur pemengaruh *Teamwork* (X_2) dengan Kreativitas Guru (Y) dengan unsur pemengaruh Kepemimpinan Transformatif (X_1) sebagai pengontrol, hal ini menghasilkan koefisien korelasi $r_{y23} = 0,216$. Dengan nilai koefisien korelasi parsial sebesar ini, dapat dinyatakan signifikan karena nilai signifikansi sebesar 0,021 yang berarti nilainya lebih kecil dari 0,05 (α).

Tabel 66. Pemeriksaan Korelasi Parsial *Teamwork* terhadap Kreativitas Guru dengan Keterlibatan Kerja sebagai Pengontrol

Correlations				
Control Variables			<i>Teamwork</i>	Kreativitas Guru
Kepemimpinan Transformatif	<i>Teamwork</i>	Correlation	1.000	0.216
		Significance (2-tailed)	.	0.021
		df	0	113

Correlations				
Control Variables			Teamwork	Kreativitas Guru
	Kreativitas Guru	Correlation	0.216	1.000
		Significance (2-tailed)	0.021	.
		df	113	0

Hal ini menunjukkan bahwa ketika unsur pemengaruh Keterlibatan Kerja (X_3) dikendalikan/dikontrol, keterkaitan antara *Teamwork* (X_2) dengan Kreativitas Guru (Y) tetap signifikan. Dengan kata lain, unsur pemengaruh Keterlibatan Kerja (X_3) tidak memengaruhi secara signifikan pada keterkaitan antara unsur pemengaruh *Teamwork* (X_2) dengan Kreativitas Guru (Y).

Berdasarkan Tabel 67, hasil pemeriksaan korelasi antara unsur pemengaruh Keterlibatan Kerja (X_3) dengan Kreativitas Guru (Y) dengan unsur pemengaruh Kepemimpinan Transformatif (X_1) sebagai pengontrol, hal ini menghasilkan koefisien korelasi $r_{y31} = 0,361$. Dengan nilai koefisien korelasi parsial sebesar ini, dapat dinyatakan signifikan karena nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti nilainya lebih kecil dari 0,05 (α).

Tabel 67. Pemeriksaan Korelasi Parsial Keterlibatan Kerja terhadap Kreativitas Guru dengan Kepemimpinan Transformatif sebagai Pengontrol

Correlations				
Control Variables			Keterlibatan Kerja	Kreativitas Guru
Kepemimpinan Transformatif	Keterlibatan Kerja	Correlation	1.000	0.361
		Significance (2-tailed)	.	0.000
		df	0	113
	Kreativitas Guru	Correlation	0.361	1.000
		Significance (2-tailed)	0.000	.
		df	113	0

Hal ini menunjukkan bahwa ketika unsur pemengaruh Kepemimpinan Transformatif (X_1) dikendalikan/dikontrol,

keterkaitan antara Keterlibatan Kerja (X_3) dengan Kreativitas Guru (Y) tetap signifikan. Dengan kata lain, unsur pemengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_1) tidak memengaruhi secara signifikan pada keterkaitan antara unsur pemengaruh Keterlibatan Kerja (X_3) dengan Kreativitas Guru (Y).

Berdasarkan Tabel 68, hasil pemeriksaan korelasi antara unsur pemengaruh Keterlibatan Kerja (X_3) dengan Kreativitas Guru (Y) dengan unsur pemengaruh *Teamwork* (X_2) sebagai pengontrol, hal ini menghasilkan koefisien korelasi $ry_{32} = 0,328$. Dengan nilai koefisien korelasi parsial sebesar ini, dapat dinyatakan Signifikan karena nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti nilainya lebih kecil dari 0,05 (α).

Tabel 68. Pemeriksaan Korelasi Parsial Keterlibatan Kerja terhadap Kreativitas Guru dengan *Teamwork* sebagai Pengontrol

Correlations				
Control Variables			Keterlibatan Kerja	Kreativitas Guru
Teamwork	Keterlibatan Kerja	Correlation	1.000	0.328
		Significance (2-tailed)	.	0.000
		df	0	113
	Kreativitas Guru	Correlation	0.328	1.000
		Significance (2-tailed)	0.000	.
		df	113	0

Hal ini menunjukkan bahwa ketika unsur pemengaruh *Teamwork* (X_2) dikendalikan/dikontrol, keterkaitan antara Keterlibatan Kerja (X_3) dengan Kreativitas Guru (Y) tetap signifikan. Dengan kata lain, unsur pemengaruh *Teamwork* (X_2) tidak memengaruhi secara signifikan pada keterkaitan antara unsur pemengaruh Keterlibatan Kerja (X_3) dengan Kreativitas Guru (Y).

Dari hasil pemeriksaan signifikansi korelasi parsial dari pertama hingga keenam dapat dilihat pada Tabel 69.

Tabel 69. Pemeriksaan Signifikansi Korelasi Parsial

No	Korelasi	Pengendali	Koefisien Korelasi (r-hitung)	Significance (2-tailed)	0,05 (α)	Kesimpulan
1.	X ₁ dan Y	X ₂	0,212	0,023	0,05	Signifikan
2.	X ₁ dan Y	X ₃	0,232	0,012	0,05	Signifikan
No	Korelasi	Pengendali	Koefisien Korelasi (r-hitung)	Significance (2-tailed)	0,05 (α)	Kesimpulan
3.	X ₂ dan Y	X ₁	0,331	0,000	0,05	Signifikan
4.	X ₃ dan Y	X ₃	0,216	0,021	0,05	Signifikan
5.	X ₃ dan Y	X ₁	0,361	0,000	0,05	Signifikan
6.	X ₃ dan Y	X ₂	0,328	0,000	0,05	Signifikan

D. Penentuan Klasifikasi melalui SITOREM

Penguraian SITOREM terdiri dari tiga langkah (Sunaryo & Setyaningsih, 2018), yaitu sebagai berikut:

1. Melakukan identifikasi kekuatan dampak antara unsur pemengaruh bebas dengan unsur pemengaruh terikat;
2. Melakukan penguraian nilai paparan komprehensif terhadap masing-masing parameter unsur pemengaruh peninjauan; dan
3. Melakukan penguraian pada bobot setiap parameter dari masing-masing unsur pemengaruh peninjauan, sesuai dengan kriteria *cost*, *benefit*, *urgency*, dan *importance*.

Berdasarkan paparan komprehensif kekuatan dampak setiap unsur pemengaruh peninjauan dan berdasarkan bobot setiap parameter dari unsur pemengaruh bebas yang kontribusinya paling besar, perlu segera ditetapkan urutan prioritas setiap parameter yang perlu segera diperbaiki. Selain itu, perlu ditetapkan prioritas setiap parameter yang perlu dipertahankan.

Hasil penguraian SITOREM ini dilakukan melalui langkah-langkah penguraian kontribusi, penguraian parameter-parameter unsur pemengaruh peninjauan, penguraian bobot parameter unsur pemengaruh peninjauan, dan penguraian penetapan klasifikasi parameter seperti yang dipaparkan di bawah ini.

1. Kontribusi

Pada tahap ini, dilakukan penguraian kontribusi unsur-unsur pemengaruh bebas (kepemimpinan transformasional, *teamwork*, dan keterlibatan kerja) terhadap unsur pemengaruh terikat (kreativitas guru), untuk itu digunakan rumus perhitungan koefisien determinasi. Besarnya koefisien determinasi diperoleh dari kuadrat koefisien korelasi, lalu dikalikan 100% (Riduwan, 2011).

Berdasarkan rancangan peninjauan korelasional dalam peninjauan ini, penguraian kontribusi dapat digambarkan seperti pada Tabel 70.

Tabel 70. Penguraian Kontribusi (Koefisien Determinasi)

No	Hubungan Antar Variabel Penelitian	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	Kontribusi
1.	Kepemimpinan Transformasional (X_1) dengan Kreativitas Guru (Y)	0,429	0,1840	18,40%
2.	<i>Teamwork</i> (X_2) dengan Kreativitas Guru (Y)	0,512	0,2621	26,21%
3.	Keterlibatan Kerja (X_3) dengan Kreativitas Guru (Y),	0,532	0,2830	28,30%

Berdasarkan hasil penguraian kontribusi Tabel 70, dapat disusun urutan keterkaitan setiap unsur pemengaruh yang dimulai dari unsur pemengaruh dengan koefisien korelasi paling tinggi.

2. Parameter

Penguraian nilai paparan komprehensif ini, untuk setiap parameter unsur pemengaruh peninjauan diperhitungkan nilai rata-rata setiap unsur pemengaruh peninjauan. Nilai rata-rata setiap parameter merupakan gambaran kondisi parameter yang sebenarnya dari sudut pandang elemen penindaklanjutan, dalam hal ini guru MTs di Kota Madiun.

Dari hasil penguraian parameter peninjauan ini, memungkinkan untuk menghitung nilai parameter Kreativitas Guru (Y) seperti pada Tabel 71.

Tabel 71. Skor Rata-Rata Parameter Kreativitas Guru

No	Indikator	Skor Rata-Rata
1.	Motivasi dari dalam diri sendiri	3.90
2.	Ide-ide (gagasan-gagasan) baru	3.44
3.	Cara-cara baru dan unik dalam menyelesaikan permasalahan	3.64
4.	Keterbukaan terhadap penemuan ide-ide baru dari orang lain yang lebih baik	3.57
5.	Pengembangan hasil karya yang sudah ada	3.79
6.	Kemanfaatan produk yang dihasilkan	3.65
Rata-Rata		3.67

Hasil penguraian pada nilai parameter Kepemimpinan Transformasional (X_1) tercantum dalam Tabel 72.

Tabel 72. Skor Rata-Rata Parameter Kepemimpinan Transformasional

No	Indikator	Skor Rata-Rata
1	<i>Idealized influence</i> . Pemimpin bertindak sebagai role model atau panutan.	4.25
2	<i>Inspirational motivation</i> . Pemimpin menciptakan gambar jelas mengenai keadaan masa yang akan datang, secara optimis.	4.17
3	<i>Intellectual simulation</i> . Pemimpin menstimulasi orang agar kreatif dan inovatif,	4.20
No	Indikator	Skor Rata-Rata
4	<i>Individual consideration</i> . Pemimpin mengembangkan orang dengan menciptakan lingkungan suasana pendukung.	3.55
5	Adanya pengaruh nilai etika/moral dari pemimpin yang diikuti oleh para pengikut dan kelompok,	4.27
6	<i>Instructional support</i> (dukungan instruksional).	4.71
Rata-Rata		4.19

Hasil penguraian pada nilai parameter *Teamwork* (X_2) tercantum dalam Tabel 73.

Tabel 73. Skor Rata-Rata Parameter *Teamwork*

No	Indikator	Skor Rata-Rata
1.	Memiliki tujuan yang sama (<i>group goals</i>)	4.24
2.	Partisipasi aktif para anggota	4.09
3.	Mengutamakan kebersamaan (<i>cohesiveness</i>)	4.79
4.	Antar anggota saling melengkapi ketrampilan dan keahliannya	3.18
5.	Saling membagi pengetahuan	3.90
6.	Saling berhubungan (berinteraksi), berkomunikasi secara dinamis	3.72
Rata-Rata		3.99

Hasil penguraian pada nilai parameter Keterlibatan Kerja (X_3) tercantum dalam Tabel 74.

Tabel 74. Skor Rata-Rata Parameter Keterlibatan Kerja

No	Indikator	Skor Rata-Rata
1.	Pentingnya pekerjaan bagi individu,	3.98
2.	Tertarik/terpanggil oleh tujuan yang ingin dicapai organisasi,	3.87
3.	Memiliki kompetensi untuk pekerjaannya,	3.66
4.	Kesempatan pengembangan pribadi,	3.58
5.	Berpartisipasi aktif terhadap pekerjaan,	4.32
6.	Tingkat kinerja dianggap penting bagi harga dirinya.	3.92
Rata-Rata		3.89

3. Bobot setiap Parameter

Penguraian bobot setiap parameter dihitung berdasarkan penilaian (*judgement*) seorang atau beberapa pakar (*Expert*) sesuai dengan kriteria "*cost, benefit, urgency, and importance*" pada masing-masing parameter terhadap unsur pemengaruh peninjauannya.

Berikut ini adalah bentuk penilaian untuk parameternya.

Penilaian Bobot Parameter Unsur Pemengaruh Peninjauan (Berdasarkan Penilaian Pakar/*Expert Judgement*)

Nama Penilai : Prof. Dr. Ing. H. Soewarto Hardhienata
Jabatan Penilai : Dekan Pascasarjana
Institusi Penilai : Universitas Pakuan-Bogor
Institusi yang Dinilai : Guru Tetap MTs di Kota Madiun
Tanggal Penilaian : 09 Agustus 2021

Deskripsi Sarana Tindak Lanjut:

- a. Penilai:
Diminta untuk memberikan penilaian terhadap parameter-parameter unsur pemengaruh peninjauan yang telah ditetapkan, dalam publikasi ilmiah mahasiswa Program Pascasarjana Universitas Pakuan.
- b. Institusi yang Dinilai:
Penilaian dilakukan pada lingkup organisasi yang menjadi lapangan pelaksanaan, yaitu MTs di Kota Madiun.
- c. Penilaian didasarkan pada empat (4) aspek, yaitu sebagai berikut:
 - 1) Aspek "*Cost*" (Cost), yaitu biaya, waktu, tenaga (*effort*), atau sumber daya yang dibutuhkan untuk parameter tersebut. Semakin tinggi "*cost*" suatu parameter berarti semakin penting parameter tersebut bagi unsur pemengaruhnya.
 - 2) Aspek "*Benefit*" (Bfit), yaitu manfaat, kegunaan, atau kontribusi dari parameter tersebut terhadap unsur pemengaruhnya. Semakin tinggi "*benefit*" parameter berarti semakin besar peran parameter tersebut bagi unsur pemengaruhnya.
 - 3) Aspek "*Urgency*" (Urg), yaitu tingkat urgensi, dorongan, atau kebutuhan parameter dalam suatu unsur pemengaruh. Semakin besar "*urgency*" suatu parameter berarti semakin besar peran parameter tersebut bagi unsur pemengaruhnya.
 - 4) Aspek "*Importance*" (Imp), yaitu tingkat pentingnya suatu parameter dalam suatu unsur pemengaruh. Semakin tinggi tingkat "*importance*" suatu parameter berarti semakin besar peran parameter tersebut bagi unsur pemengaruhnya.

- d. Skala Nilai:
Digunakan untuk menilai tinggi-rendahnya kepentingan/dampak aspek-aspek penilaian terhadap masing-masing parameternya, Skala terdiri dari 1 s/d 5, meliputi Nilai 1 (Rendah Sekali); Nilai 2 (Rendah); Nilai 3 (Sedang atau *Moderate*); Nilai 4 (Tinggi); dan Nilai 5 (Tinggi Sekali).
- e. Penilaian nilai setiap parameter dilakukan pada masing-masing parameter unsur-unsur pemengaruh peninjauan, lalu diberikan nilai pada tempat yang tersedia.
- f. Penilaian Bobot Parameter pada setiap Unsur Pemengaruh Peninjauan.

Nilai (Skala 1 – 5) pada setiap Aspek dari masing-masing parameter sebagai berikut.

a. Parameter Kreativitas Guru

Tabel 75. Bobot Parameter Kreativitas Guru

No	Indikator	Aspek Penilaian				Nilai	Bobot (%)
		Cost	Benefit	Urgency	Importance		
1.	Motivasi dari dalam	3	3	3	4	13	0.15
2.	Ide-ide baru	3	4	4	5	16	0.19
3.	Cara baru selesaikan masalah	3	4	4	4	15	0.18
4.	Keterbukaan terhadap ide orang lain	3	3	4	4	14	0.17
5.	Pengembangan hasil karya	3	3	3	5	14	0.17
6.	Kemanfaatan produk	3	3	3	3	12	0.14
Jumlah		18	20	21	25	84	100%

Catatan: Bobot tiap indikator dihitung berdasarkan nilai indikator dibagi total nilai unsur pemengaruh dikalikan 100%.

b. Parameter Kepemimpinan Transformasional

Tabel 76. Bobot Parameter Kepemimpinan Transformasional

No	Indikator	Aspek Penilaian				Nilai	Bobot (%)
		Cost	Benefit	Urgency	Importance		
1.	<i>Idealized influence</i>	3	4	3	4	14	0.18
2.	<i>Inspirational motivation</i>	3	3	3	4	13	0.17
3.	<i>Intellectual simulation</i>	3	3	4	4	14	0.18
4.	<i>Individual consideration</i>	2	3	3	4	12	0.16
5.	Adanya pengaruh nilai etika/moral dari pemimpin	2	3	3	3	11	0.14
6.	<i>Instructional support</i>	2	3	3	4	12	0.16
Jumlah		15	19	19	23	76	100%

Catatan: Bobot tiap indikator dihitung berdasarkan nilai indikator dibagi total nilai unsur pemengaruh dikalikan 100%.

c. Parameter *Teamwork*

Tabel 77. Bobot Parameter *Teamwork*

No	Indikator	Aspek Penilaian				Nilai	Bobot (%)
		Cost	Benefit	Urgency	Importance		
1.	<i>Group goals</i>	3	3	3	5	14	0.19
2.	Partisipasi aktif	3	3	4	4	14	0.19
3.	Mengutamakan kebersamaan	3	3	3	4	13	0.17
4.	Saling melengkapi	3	3	3	3	12	0.16
5.	Saling membagi	2	3	2	3	10	0.13
6.	Saling berkomunikasi	3	3	3	3	12	0.16
Jumlah		17	18	18	22	75	100%

Catatan: Bobot tiap indikator dihitung berdasarkan nilai indikator dibagi total nilai unsur pemengaruh dikalikan 100%.

d. Parameter Keterlibatan Kerja

Tabel 78. Bobot Parameter Keterlibatan Kerja

No	Indikator	Aspek Penilaian				Nilai	Bobot (%)
		Cost	Benefit	Urgency	Importance		
1.	Pentingnya pekerjaan	3	3	3	3	12	0.16
2.	Tertarik tujuan organisasi	2	3	3	3	11	0.15
3.	Memiliki kompetensi	3	3	3	4	13	0.18
4.	Kesempatan pengembangan	3	3	3	3	12	0.16
5.	Berpartisipasi aktif	3	4	3	4	14	0.19
6.	Tingkat kinerja	2	3	3	3	11	0.15
Jumlah		16	19	18	20	73	100%

Catatan: Bobot tiap indikator dihitung berdasarkan nilai indikator dibagi total nilai unsur pemengaruh dikalikan 100%.

4. Klasifikasi Parameter

Setelah diperoleh rata-rata paparan komprehensif untuk setiap parameter dan bobot (%) masing-masing parameter maka dapat dilakukan penguraian untuk mengetahui jenis klasifikasi parameter-parameter unsur pemengaruh peninjauan, yaitu sebagai berikut:

- Kelompok parameter yang perlu segera ditingkatkan (bobot tinggi dan skor rendah), dan
- Kelompok parameter yang perlu dipertahankan atau dikembangkan (bobot tinggi dan skor tinggi).

Kelompok parameter yang perlu segera ditingkatkan dan parameter yang perlu dipertahankan seperti terlihat pada tabel berikut ini.

a. Parameter Kreativitas Guru

Tabel 79. Klasifikasi Parameter Kreativitas Guru

No	Indikator	Bobot Penilaian Expert	Rata-Rata Skor Hasil Penelitian	Penetapan Peringkat Indikator Dalam Variabel Tersebut
1.	Motivasi dari dalam	15%	3.90	(15%) (3,90) Prioritas 6 untuk segera diperbaiki
2.	Ide-ide baru	19%	3.44	(19%) (3,44) Prioritas 1 untuk segera diperbaiki
3.	Cara baru selesaikan masalah	18%	3.64	(18%) (3,64) Prioritas 3 untuk segera diperbaiki
4.	Keterbukaan terhadap ide orang lain	17%	3.57	(17%) (3,57) Prioritas 2 untuk segera diperbaiki
5.	Pengembangan hasil karya	17%	3.79	(17%) (3,79) Prioritas 5 untuk segera diperbaiki
6.	Kemanfaatan produk	14%	3.65	(14%) (3,65) Prioritas 4 untuk segera diperbaiki
Jumlah		100%	3,67	

b. Parameter Kepmimpinan Transformatasional

Tabel 80. Klasifikasi Parameter Kepemimpinan Transformatasional

No	Indikator	Bobot Penilaian Expert	Rata-Rata Skor Hasil Penelitian	Penetapan Peringkat Indikator Dalam Variabel Tersebut
1.	<i>Idealized influence</i>	18%	4.25	(18%) (4,25) Dipertahankan atau dikembangkan
2.	<i>Inspirational motivation</i>	17%	4.17	(17%) (4,17) Dipertahankan atau dikembangkan
3.	<i>Intellectual simulation</i>	18%	4.20	(18%) (4,20) Dipertahankan atau dikembangkan

No	Indikator	Bobot Penilaian Expert	Rata-Rata Skor Hasil Penelitian	Penetapan Peringkat Indikator Dalam Variabel Tersebut
4.	<i>Individual consideration</i>	16%	3.55	(16%) (3,55) Prioritas untuk segera diperbaiki
5.	Adanya pengaruh nilai etika/moral	14%	4.27	(14%) (4,27) Dipertahankan atau dikembangkan
6.	<i>Instructional support</i>	16%	4.71	(16%) (4,71) Dipertahankan atau dikembangkan
Jumlah		100%	4,19	

c. Parameter *Teamwork*

Tabel 81. Klasifikasi Parameter *Teamwork*

No	Indikator	Bobot Penilaian Expert	Rata-Rata Skor Hasil Penelitian	Penetapan Peringkat Indikator Dalam Variabel Tersebut
1.	<i>Group goals</i>	19%	4.24	(19%) (4,24) Dipertahankan atau dikembangkan
2.	Partisipasi aktif	19%	4.09	(19%) (4,09) Dipertahankan atau dikembangkan
3.	Mengutamakan kebersamaan	17%	4.79	(17%) (4,79) Dipertahankan atau dikembangkan
4.	Saling melengkapi	16%	3.18	(16%) (3,18) Prioritas 1 untuk segera diperbaiki
5.	Saling membagi	13%	3.90	(13%) (3,90) Prioritas 3 untuk segera diperbaiki
6.	Saling berkomunikasi	16%	3.72	(16%) (3,72) Prioritas 2 untuk segera diperbaiki
Jumlah		100%	3,99	

d. Parameter Keterlibatan Kerja

Tabel 82. Klasifikasi Parameter Keterlibatan Kerja

No	Indikator	Bobot Penilaian Expert	Rata-Rata Skor Hasil Penelitian	Penetapan Peringkat Indikator Dalam Variabel Tersebut
1.	Pentingnya pekerjaan	16%	3.98	(16%) (3,98) Prioritas 5 untuk segera diperbaiki
2.	Tertarik tujuan organisasi	15%	3.87	(15%) (3,87) Prioritas 3 untuk segera diperbaiki
3.	Memiliki kompetensi	18%	3.66	(18%) (3,66) Prioritas 2 untuk segera diperbaiki
4.	Kesempatan pengembangan	16%	3.58	(16%) (3,58) Prioritas 1 untuk segera diperbaiki
5.	Berpartisipasi aktif	19%	4.32	(19%) (4,32) Dipertahankan atau dikembangkan
6.	Tingkat kinerja	15%	3.92	(15%) (3,92) Prioritas 4 untuk segera diperbaiki
Jumlah		100%	3,89	

Hasil penguraian akan menunjukkan urutan prioritas untuk diperbaiki, dipertahankan, atau dikembangkan. Selain itu, urutan prioritas untuk seluruh unsur pemengaruh dari penguraian SITOREM dipaparkan dalam Tabel 83.

Tabel 83. Urutan Prioritas Parameter Tiap Unsur Pemengaruh

Urutan Prioritas	Indikator	Rata-Rata Nilai Pembobotan Pakar	Rata-Rata Skor Indikator
Kreativitas Guru			
1.	Ide-ide baru	19%	3.44
2.	Cara baru selesaikan masalah	18%	3.64
3.	Pengembangan hasil karya	17%	3.79
4.	Keterbukaan terhadap ide	17%	3.57

Urutan Prioritas	Indikator	Rata-Rata Nilai Pembobotan Pakar	Rata-Rata Skor Indikator
	orang lain		
5.	Motivasi dari dalam	15%	3.90
6.	Kemanfaatan produk	14%	3.65
Kepemimpinan Transformatif			
1.	<i>Idealized influence</i>	18%	4.25
2.	<i>Intellectual simulation</i>	18%	4.20
3.	<i>Inspirational motivation</i>	17%	4.17
4.	<i>Instructional support</i>	16%	4.71
5.	<i>Individual consideration</i>	16%	3.55
6.	Adanya pengaruh nilai etika/moral dari pemimpin	14%	4.27
Teamwork			
1.	<i>Group goals</i>	19%	4.24
2.	Partisipasi aktif anggota	19%	4.09
3.	Mengutamakan kebersamaan	17%	4.79
4.	Saling berkomunikasi	16%	3.72
5.	Saling melengkapi	16%	3.18
6.	Saling membagi	13%	3.90
Keterlibatan Kerja			
1.	Berpartisipasi aktif thd pekerjaan	19%	4.32
2.	Memiliki kompetensi	18%	3.66
3.	Pentingnya pekerjaan	16%	3.98
4.	Kesempatan pengembangan	16%	3.58
5.	Tingkat kinerja	15%	3.92
6.	Tertarik tujuan organisasi	15%	3.87

Tabel 84. Penguraian SITOREM

Kepemimpinan Transformatif, $r_{y1}=0,429$ (Rangking III)			
Indikator Awal		Indikator Setelah Penilaian Pakar	Nilai Indikator
1.	<i>Idealized influence</i>	1 st <i>Idealized influence (18%)</i>	4,25
2.	<i>Inspirational motivation</i>	2 nd <i>Intellectual simulation (18%)</i>	4,20
3.	<i>Intellectual simulation</i>	3 rd <i>Inspirational motivation (17%)</i>	4,17
4.	<i>Individual consideration</i>	4 st <i>Instructional support (16%)</i>	4,71
5.	Adanya pengaruh nilai etika	5 st <i>Individual consideration (16%)</i>	3,55
6.	<i>Instructional support</i>	6 st Adanya pengaruh nilai etika (14%)	4,27

Teamwork, ry2=0,512 (Rangking II)			
Indikator Awal		Indikator Setelah Penilaian Pakar	Nilai Indikator
1.	<i>Group goals</i>	1 st <i>Group goals (19%)</i>	4,24
2.	Partisipasi aktif anggota	2 nd Partisipasi aktif (19%)	4,09
3.	Mengutamakan kebersamaan	3 rd Mengutamakan kebersamaan (17%)	4,79
4.	Saling melengkapi	4 st Saling berkomunikasi (16%)	3,72
5.	Saling membagi	5 st Saling melengkapi (16%)	3,18
6.	Saling berkomunikasi	6 st Saling membagi (13%)	3,90
Keterlibatan Kerja, ry3=0,532 (Rangking I)			
Indikator Awal		Indikator Setelah Penilaian Pakar	Nilai Indikator
1.	Pentingnya pekerjaan	1 st Berpartisipasi aktif (19%)	4,32
2.	Tertarik tujuan organisasi	2 nd Memiliki kompetensi (18%)	3,66
3.	Memiliki kompetensi	3 rd Pentingnya pekerjaan (16%)	3,98
4.	Kesempatan pengembangan	4 st Kesempatan pengembangan (16%)	3,58
5.	Berpartisipasi aktif terhadap pekerjaan	5 st Tingkat kinerja (15%)	3,92
6.	Tingkat kinerja	6 st Tertarik tujuan organisasi (15%)	3,87
Kreativitas			
Indikator Awal		Indikator Awal	Indikator Awal
1	Motivasi dari dalam	1 st Ide-ide baru (19%)	3,44
2	Ide-ide baru	2 nd Cara baru selesaikan masalah (18%)	3,64
3	Cara baru selesaikan masalah	3 rd Pengembangan hasil karya (17%)	3,79
4	Keterbukaan terhadap ide orang lain	4 st Keterbukaan terhadap ide orang lain (17%)	3,57
5	Pengembangan hasil karya	5 st Motivasi dari dalam (15%)	3,90
6	Kemanfaatan produk	6 st Kemanfaatan produk (14%)	3,65

Hasil Analisis SITOREM	
Urutan Prioritas Indikator yang akan Diperbaiki	Indikator yang Dipertahankan/Dikembangkan
1. Memiliki kompetensi	1. <i>Group Goals</i>
2. Pentingnya pekerjaan	2. Partisipasi aktif thd pekerjaan
3. Kesempatan Pengembangan	3. Partisipasi aktif anggota
4. Tingkat kinerja	4. <i>Idealize Influenze</i>
5. Tertarik tujuan organisasi	5. <i>Intelectual stimulation</i>
6. Saling berkomunikasi	6. Mengutamakan kebersamaan
7. Saling melengkapi	7. <i>Inspirational Motivation</i>
8. Saling membagi	8. <i>Instructional Support</i>
9. <i>Individual consideration</i>	9. Pengaruh nilai etika dari pemimpin
10. Ide ide baru	
11. Cara baru selesaikan masalah	
12. Pengembangan hasil karya	
13. Keterbukaan terhadap ide orang lain	
14. Motivasi dari dalam	
15. Kemanfaatan Produk	

BAB VII

Keterkaitan antara Kepemimpinan Transformasional, *Teamwork*, dan Keterlibatan Kerja terhadap Kreativitas Guru

A. Keterkaitan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Kreativitas Guru

Pemeriksaan hipotesis pada model regresi, *probabilitas* (sig.) sebesar 0,000 berarti lebih kecil dari α : 0,05 dan 0,01 sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 76.699 + 0,409X_1$ dikatakan signifikan. Oleh karena itu, persamaan $\hat{Y} = 76.699 + 0,409X_1$ dapat digunakan untuk mengestimasi Kreativitas Guru (Y) berdasarkan nilai Kepemimpinan Transformasional (X_1). Dengan demikian, persamaan ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu (1) unit Kepemimpinan Transformasional (X_1) akan menaikkan tingkat Kreativitas Guru (Y) sebesar 0,409 dengan konstanta sebesar 76.699.

Pemeriksaan Linieritas, probabilitas (sig.) pada *deviation from linearity* sebesar 0,184 adalah 0,084 yang lebih besar dari α (0,05 atau 0,01) sehingga penyimpangan dari kondisi linear ini tidak signifikan. Hal ini menyiratkan bahwa regresi antara unsur pemengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_1) dengan Kreativitas Guru (Y) dinyatakan Linear.

Berdasarkan Pemeriksaan Koefisien Korelasi, kekuatan keterkaitan antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dengan Kreativitas Guru (Y) ditunjukkan dengan nilai Koefisien Korelasi. Hasilnya adalah nilai R (koefisien korelasi) kepemimpinan transformasional dengan kreativitas guru (r_{y1}) sebesar 0,429. Dengan

nilai r_{y1} sebesar $0,429 > 0$ yang berarti memiliki keterkaitan positif antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dengan Kreativitas Guru (Y).

Berdasarkan kriteria *Guilford* bahwa nilai sebesar 0,429 berarti keterkaitan Kepemimpinan Transformasional (X_1) dengan Kreativitas Guru (Y) cukup signifikan. Dengan nilai *probabilitas* (sig.) 0,000 yang nilainya lebih kecil dari α (0,05 atau 0,01) sehingga dapat dikatakan keterkaitan tersebut signifikan.

Nilai Koefisien Determinasinya, nilai $r^2_{y1} = 0,429^2 = 0,1840$ menunjukkan bahwa 18,40% keragaman pada Kreativitas Guru (Y) dapat dipaparkan dengan keragaman pada Kepemimpinan Transformasional (X_1) atau kontribusi Kepemimpinan Transformasional (X_1) terhadap Kreativitas Guru (Y) sebesar 18,40%, terutama kontribusi dari parameter *instructional support*, dampak nilai etika/moral dari pemimpin dan pengikutnya, *idealized influence*, *intellectual stimulation*, dan *inspirational motivation*. Sementara sisanya sebesar 81,60% adalah kontribusi dari faktor selain kepemimpinan transformasional.

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,429 yang artinya bahwa unsur pemengaruh Kepemimpinan Transformasional (X_1) dengan Kreativitas Guru (Y) mempunyai keterkaitan yang cukup signifikan. Dengan nilai koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,184 yang menunjukkan bahwa 18,4% variasi dari unsur pemengaruh Kreativitas Guru (Y) yang disebabkan oleh faktor Kepemimpinan Transformasional (X_1), sedangkan sebesar 81,6% sisanya disebabkan oleh faktor lain.

Kepemimpinan transformasional sebagai perilaku yang memengaruhi dan memotivasi pengikutnya (bawahan, karyawan) untuk mencapai hasil yang luar biasa (melebihi hasil yang diharapkan), selama proses pengembangan kapasitas kepemimpinan mereka sendiri untuk mencapai tujuan dan visi organisasi. Kepemimpinan transformasional dari kepala madrasah bagi guru adalah *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, *individual consideration*, dampak nilai moral/etika yang diperoleh dari para pemimpin terhadap pengikutnya, dan *instructional support*.

Kepemimpinan transformasional dari kepala madrasah akan memungkinkan guru madrasah mempunyai motivasi dari dalam diri sendiri, gagasan (ide) baru, strategi baru dan unik dalam memecahkan masalah, keterbukaan terhadap penemuan ide-ide baru dari orang lain yang lebih efektif, pengembangan hasil karya yang sudah ada, dan manfaat produk yang dihasilkan.

Kepemimpinan transformasional dari kepala madrasah akan menjadi panutan bagi setiap guru, hal ini akan mendorong guru untuk lebih kreatif.

Paparan tentang keterkaitan positif antara kepemimpinan transformasional dengan kreativitas guru dalam peninjauan ini didukung oleh paparan komprehensif sebelumnya yang dilakukan oleh Wijayanti dan Supartha (2019), mereka meninjau mengenai *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kreativitas Karyawan Dimediasi Efikasi Diri Kreatif pada PT. Aura Bali Craft*. Paparan komprehensifnya menunjukkan bahwa tingkat signifikansi kepemimpinan transformasional sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai *beta* sebesar 0,286 yang artinya kepemimpinan transformasional berdampak positif dan signifikan terhadap kreativitas karyawan.

Paparan komprehensif Handayani & Helwen (2019) yang meninjau *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Meningkatnya Orientasi Pembelajaran dan Kreativitas Guru* pada 1.602 guru SMA di Kota Pekanbaru. Peninjauan tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak positif terhadap kreativitas guru dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,587 dengan taraf signifikansi sebesar $0,03 < 0,05$ dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,557. Artinya, kepemimpinan transformasional memberikan dampak pada kreativitas guru sebesar 55,6%.

Berdasarkan hasil penguraian SITOREM terlihat bahwa terdapat keterkaitan antara kepemimpinan transformasional dengan kreativitas guru, hal ini diamati dengan melihat bobot skor pada masing-masing parameter unsur pemengaruh kepemimpinan transformasional, yaitu *idealized influence*, yaitu pemimpin bertindak sebagai panutan atau *role model* (18%) yang menempati posisi pertama dengan temuan empiris rata-rata (4,25); *intellectual stimulation*, yaitu tindakan pemimpin yang memberi inspirasi kepada

orang lain untuk berkreasi dan berinovasi (18%) yang menempati posisi kedua dengan temuan empiris rata-rata (4,20); *inspirational motivation*, yaitu tindakan pemimpin yang memberikan gambaran jelas tentang masa depan dan bersikap optimis terhadap masa depan (17%) yang menempati posisi ketiga dengan temuan empiris rata-rata (4,17); *instructional support*, yaitu dukungan instruksional dari arah kepemimpinan (16%) yang menempati posisi keempat dengan temuan empiris rata-rata (4,71); *individual consideration*, yaitu pemimpin mengembangkan seseorang dengan menciptakan suasana yang mendukung (16%) yang menempati posisi kelima dengan temuan empiris rata-rata (3,55); dan terakhir dampak nilai etika/moral dari pemimpin yang diikuti oleh pengikutnya atau kelompok (14%) yang menempati posisi keenam dengan temuan empiris rata-rata (4,27).

Secara keseluruhan, paparan komprehensif ini sejalan dengan peninjauan sebelumnya yang menunjukkan adanya keterkaitan positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kreativitas guru. Penerapannya, kepala madrasah harus meningkatkan kepemimpinan transformasional ini agar kreativitas guru di madrasah dapat meningkat.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berdampak positif dan signifikan terhadap stimulasi kreativitas guru. Dengan demikian, kepala madrasah diharapkan untuk terus berupaya memberikan keteladanan kepada setiap guru karena kepala sekolah menjadi pemimpin yang menjadi *role model* atau panutan, kepala madrasah menjadi pemimpin yang menciptakan gambaran masa depan cerah dengan penuh optimisme, kepala madrasah menjadi pemimpin yang memberi inspirasi kepada guru untuk berkreasi dan berinovasi, kepala madrasah menjadi pemimpin yang mendorong guru untuk mengembangkan kreativitasnya dengan menciptakan lingkungan suasana yang mendukung, pemimpin yang memberikan nilai etika/moral lebih baik (kuat) yang dipatuhi oleh setiap guru, dan memberi dukungan instruksional secara jelas dalam menjalankan kepemimpinannya.

B. Keterkaitan antara Teamwork dengan Kreativitas Guru

Pemeriksaan Hipotesis pada model regresi, nilai probabilitas (sig.) sebesar 0,000 yang berarti lebih kecil dari α : 0,05 dan 0,01 sehingga model regresi $\hat{Y}=81.740 + 0,407X_1$ dikatakan Signifikan. Oleh karena itu, persamaan $\hat{Y} = 81.740 + 0,407X_2$ dapat digunakan untuk mengestimasi kreativitas guru berdasarkan nilai *teamwork*. Persamaan ini berarti bahwa setiap kenaikan satu (1) unit *Teamwork* (X_2) maka akan menaikkan tingkat Kreativitas Guru (Y) sebesar 0,407 dengan konstanta sebesar 81.740.

Pemeriksaan Linieritas menghasilkan nilai *probabilitas* (sig.) pada *deviation from linearity* sebesar 0,549 yang lebih besar dari α (0,05 atau 0,01) sehingga penyimpangan dari kondisi linier tidak signifikan. Hal ini berarti bahwa keterkaitan antara dua unsur pemengaruh (*teamwork* dengan kreativitas guru) dinyatakan Linier.

Berdasarkan Pemeriksaan Koefisien Korelasi, untuk menilai kekuatan keterkaitan antara *Teamwork* (X_2) dengan Kreativitas Guru (Y) melalui nilai koefisien korelasinya, diperoleh nilai R (koefisien korelasi) *teamwork* dengan kreativitas guru (r_{y2}) sebesar 0,512. Dengan nilai r_{y2} sebesar $0,512 > 0$ berarti terdapat keterkaitan positif antara *Teamwork* (X_2) dengan Kreativitas Guru (Y). Berdasarkan kriteria Guilford, nilai sebesar 0,512 diartikan bahwa keterkaitan *Teamwork* (X_2) dengan Kreativitas Guru (Y) cukup signifikan.

Koefisien korelasi antara *teamwork* dengan kreativitas guru (r_{y2}) adalah 0,512. Dengan nilai r_{y2} sebesar $0,512 > 0$, diartikan bahwa terdapat keterkaitan positif antara *Teamwork* (X_2) dengan Kreativitas Guru (Y) dengan nilai probabilitas (sig.) 0,000 yang nilainya lebih kecil dari α (0,05 atau 0,01) sehingga dikatakan bahwa keterkaitan tersebut Signifikan.

Nilai Koefisien Determinasi, nilai $r^2_{y2} = 0,512^2 = 0,2621$ yang berarti 26,21% keragaman pada Kreativitas Guru (Y) dapat dipaparkan oleh keragaman pada *Teamwork* (X_2) atau kontribusi *Teamwork* (X_2) terhadap Kreativitas Guru (Y) sebesar 26,21%, terutama kontribusi dari parameter berfokus pada kebersamaan, *group goals* dan partisipasi aktif anggota. Sementara sisanya sebesar 73,79% adalah kontribusi dari faktor selain *teamwork*.

Diketahui nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,512, artinya unsur pemengaruh *Teamwork* (X_2) dengan Kreativitas Guru (Y) mempunyai keterkaitan yang cukup signifikan. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,2621 menunjukkan bahwa sebesar 26,21% variasi dari unsur pemengaruh Kreativitas Guru (Y) disebabkan oleh faktor *Teamwork* (X_2). Sementara sisanya sebesar 73,79% disebabkan oleh faktor selain *teamwork*.

Teamwork adalah sekumpulan individu yang saling memengaruhi setiap anggota terhadap perilaku dan kinerja. Setiap anggota berkontribusi terhadap kinerja kelompok dengan memanfaatkan sumber daya organisasi secara efektif untuk mencapai tujuan bersama. *Teamwork* ini merupakan bagian integral dari dorongan setiap guru untuk mencapai tujuan dan visi yang sama di tempat kerja. Anggota berpartisipasi dalam pekerjaan, kebersamaan adalah yang terpenting (*cohesiveness*), anggota saling melengkapi kemampuan satu sama lain, anggota berbagi pengetahuan, anggota saling berhubungan satu sama lain (berinteraksi), dan anggota saling berkomunikasi secara dinamis.

Peningkatan *teamwork* di madrasah akan memberi inspirasi guru dari dalam diri, memunculkan gagasan-gagasan (ide-ide) baru, strategi yang baru dan unik untuk menyelesaikan masalah, keterbukaan dengan penemuan ide-ide baru dari orang lain yang lebih efektif, mengembangkan hasil karya yang sudah ada, dan manfaat produk yang ada. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan semangat kreativitas di antara semua guru.

Temuan tentang keterkaitan positif antara *teamwork* dengan kreativitas guru dalam peninjauan ini juga didukung oleh paparan komprehensif sebelumnya yang dilakukan oleh Marasabessy & Santoso (2016), yaitu *Pengaruh Dukungan Teamwork pada Kreativitas Karyawan dengan Autonomi Kerja dan Efikasi-Diri*. Paparan komprehensif menunjukkan bahwa *teamwork* mempunyai dampak yang signifikan dan positif terhadap kreativitas karyawan ($\beta = 0,220$; $t = 2,556$; $p < 0,01$).

Paparan komprehensif yang dilakukan oleh Poh Kiat Ng *et al.* (2012) yang meninjau mengenai *The Role of Cross-Functional Teamwork In Developing Creativity: A Review*. Paparan komprehensif

menunjukkan adanya keterkaitan antara *teamwork* dan pengembangan kreativitas, terutama dalam *new product development* (NPD).

Berdasarkan hasil penguraian SITOREM, terdapat keterkaitan antara *teamwork* dengan kreativitas guru dilihat dari bobot penilaian skor pada parameter setiap unsur pemengaruh *teamwork*, yaitu tujuan yang sama/*group goals* (19%) yang menempati posisi pertama dengan temuan empiris rata-rata (4,24); partisipasi aktif anggota (19%) yang menempati posisi kedua dengan temuan empiris rata-rata (4,09); memprioritaskan kebersamaan/*cohesiveness* (17%) yang menempati posisi ketiga dengan temuan empiris rata-rata (4,79); saling berhubungan (berinteraksi) dan berkomunikasi secara dinamis (16%) yang menempati posisi keempat dengan temuan empiris rata-rata (3,72); setiap anggota saling melengkapi keterampilan dan keahliannya (16%) yang menempati posisi kelima dengan temuan empiris rata-rata (3,18); dan terakhir anggota saling berbagi pengetahuan (13%) yang menempati posisi keenam dengan temuan empiris rata-rata (3,90).

Secara keseluruhan, paparan komprehensif ini sejalan dengan peninjauan sebelumnya yang menemukan adanya keterkaitan positif yang signifikan antara *teamwork* dengan kreativitas guru. Penerapannya, guru di madrasah harus meningkatkan kerja sama (*teamwork*) satu sama lain agar kreativitas guru semakin meningkat.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *teamwork* mempunyai dampak yang positif dan signifikan terhadap stimulasi kreativitas guru sehingga diharapkan bagi setiap guru adalah agar berupaya untuk memperkuat *teamwork* ini karena dengan *teamwork* akan memperkuat dalam mencapai tujuan yang sama (*group goals*), mendorong partisipasi aktif masing-masing anggota untuk sadar dalam melaksanakan proses pembelajaran yang lebih efektif, para anggota akan lebih mengutamakan kebersamaan dibandingkan kepentingan pribadi (*cohesiveness*), membantu mereka untuk saling berbagi ilmu dan keterampilan, dan keahliannya agar penguasaan ilmunya merata, saling berhubungan (berinteraksi) dan berkomunikasi secara dinamis satu sama lain agar terjalin *teamwork* yang baik seperti halnya kerja sama seluruh anggota tubuh.

C. Keterkaitan antara Keterlibatan Kerja dengan Kreativitas Guru

Pemeriksaan Hipotesis pada model regresi, nilai *probabilitas* (sig.) sebesar 0,000 yang nilainya lebih kecil dari α : 0,05 dan 0,01 sehingga persamaan regresi $\hat{Y}=78.992+0,429X_3$ dikatakan Signifikan. Oleh karena itu, persamaan $\hat{Y} = 78.992 + 0,429X_3$ dapat digunakan untuk mengestimasi kreativitas guru berdasarkan nilai keterlibatan kerja. Melalui persamaan ini, setiap kenaikan satu (1) unit Keterlibatan Kerja (X_3) akan menaikkan tingkat Kreativitas Guru (Y) sebesar 0,429 dengan konstanta sebesar 78.992.

Hasil Pemeriksaan Linieritas menghasilkan nilai *probabilitas* (sig.) pada *deviation from linearity* sebesar 0,754 yang lebih besar dari α (0,05 atau 0,01) sehingga penyimpangan dari kondisi linier tidak signifikan. Artinya, keterkaitan antara dua unsur pemengaruh (keterlibatan kerja dengan kreativitas guru) dinyatakan Linier.

Pemeriksaan Koefisien Korelasi menunjukkan bahwa kekuatan keterkaitan antara Keterlibatan Kerja (X_3) dengan Kreativitas Guru (Y) melalui nilai koefisien korelasi dengan nilai R (koefisien korelasi) keterlibatan kerja dengan kreativitas guru (r_{y3}) sebesar 0,532. Dengan nilai r_{y3} sebesar $0,532 > 0$ berarti bahwa terdapat keterkaitan positif antara Keterlibatan Kerja (X_3) dengan Kreativitas Guru (Y). Berdasarkan kriteria *Guilford*, nilai r_{y3} sebesar 0,532 dapat diartikan bahwa keterkaitan tersebut cukup signifikan.

Koefisien korelasi antara keterlibatan kerja dengan kreativitas guru (r_{y3}) sebesar 0,532. Dengan nilai r_{y3} sebesar $0,532 > 0$ diartikan bahwa terdapat keterkaitan positif antara Keterlibatan Kerja (X_3) dengan Kreativitas Guru (Y) dengan nilai probabilitas (sig.) 0,000 yang lebih kecil dari α (0,05 atau 0,01) yang dapat dikatakan mempunyai korelasi Signifikan.

Nilai koefisien determinasi, nilai $r^2_{y3} = 0,532^2 = 0,2830$ berarti sebesar 28,30% keragaman pada Kreativitas Guru (Y) dapat dipaparkan oleh keragaman pada Keterlibatan Kerja (X_3) atau kontribusi Keterlibatan Kerja (X_3) dengan Kreativitas Guru (Y) terhadap Kreativitas Guru (Y) sebesar 28,30%, terutama kontribusi dari parameter partisipasi aktif dalam bekerja, pentingnya suatu

pekerjaan bagi seseorang, dan tingkat kinerja dianggap signifikan bagi harga dirinya. Sementara sisanya sebesar 71,70% adalah kontribusi dari faktor selain keterlibatan kerja.

Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,532 berarti bahwa unsur pemengaruh Keterlibatan Kerja (X_3) dengan Kreativitas Guru (Y) mempunyai keterkaitan atau hubungan cukup signifikan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,283 menunjukkan bahwa sebesar 28,30% variasi dari unsur pemengaruh Kreativitas Guru (Y) disebabkan oleh faktor Keterlibatan Kerja (X_3) dengan Kreativitas Guru (Y). Sementara sisanya sebesar 71,70% disebabkan oleh faktor selain keterlibatan kerja

Keterlibatan kerja adalah pengakuan komitmen individu terhadap pekerjaannya, mereka berpartisipasi aktif di dalamnya dan menganggap tingkat keberhasilan yang dihasilkan sebagai hal yang paling penting bagi harga diri mereka. Keterlibatan kerja ini merupakan faktor pendorong bagi setiap guru dalam bekerja, guru tertarik pada tujuan organisasi, guru memiliki keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan tersebut, ada peluang untuk pengembangan pribadi bagi guru, keinginan untuk berpartisipasi dalam pekerjaan di madrasah, dan hasil kinerja guru dianggap penting bagi harga diri mereka.

Keterlibatan kerja masing-masing guru akan memberikan motivasi intrinsik bagi guru dalam dirinya sendiri, ide-ide baru, strategi baru dalam memecahkan masalah, dan keterbukaan terhadap penemuan ide-ide baru yang lebih unggul dari yang lain, pengembangan produk karya yang sudah ada, dan manfaat dari produk.

Adanya keterlibatan kerja ini diharapkan dari setiap guru yang baik, kuat dan mandiri, akan memberikan dorongan semangat untuk meningkatkan kreativitas guru di madrasah.

Temuan tentang keterkaitan positif antara keterlibatan kerja dengan kreativitas guru dalam peninjauan ini didukung oleh paparan komprehensif sebelumnya yang dilakukan oleh Wajong *et al.* (2020) yang meninjau mengenai *Persepsi Karyawan pada CSR, Keterlibatan Karyawan, dan Kepemimpinan Etis Pengaruhnya terhadap Kreativitas Karyawan*. Paparan komprehensif mereka menunjukkan bahwa

keterlibatan karyawan berdampak positif terhadap kreativitas karyawan dengan besaran 0,434 dan t-hitung 3,363.

Paparan komprehensif yang dilakukan oleh Herawati *et al.* (2020) yang meninjau mengenai *Keterkaitan Antara Keterlibatan Karyawan, dan Kinerja Karyawan: Kreativitas Karyawan*. Paparan komprehensifnya menunjukkan bahwa keterkaitan antara unsur pemengaruh keterlibatan kerja dengan kreativitas karyawan dikatakan positif dan signifikan dengan nilai t-hitung sebesar 5.052, tingkat signifikansi 0.000, dan nilai β sebesar 0.743.

Berdasarkan hasil penguraian SITOREM, terdapat keterkaitan antara keterlibatan kerja dengan kreativitas guru dilihat melalui bobot penilaian skor parameter pada masing-masing unsur pemengaruh keterlibatan kerja, yaitu partisipasi aktif dalam pekerjaannya (19%) yang menempati posisi pertama dengan temuan empiris rata-rata (4,32); kompeten dalam pekerjaannya (18%) yang menempati posisi kedua dengan temuan empiris rata-rata (3,66); pentingnya pekerjaan bagi individu (16%) yang menempati posisi ketiga dengan temuan empiris rata-rata (3,98); peluang mengembangkan diri (16%) yang menempati posisi keempat dengan temuan empiris rata-rata (3,58); tingkat kinerja dianggap penting bagi harga dirinya (15%) yang menempati posisi kelima dengan temuan empiris rata-rata (3,92), dan tertarik/terpanggil karena tujuan yang sama (15%) yang menempati posisi keenam dengan temuan empiris rata-rata (3,87).

Secara keseluruhan, paparan komprehensif ini didukung oleh peninjauan sebelumnya yang menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan positif yang signifikan antara keterlibatan kerja dengan kreativitas guru. Penerapannya, guru di madrasah harus meningkatkan keterlibatan kerja untuk mendorong kreativitas dalam pekerjaan guru.

Berdasarkan uraian tersebut menunjukkan bahwa keterlibatan kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap stimulasi kreativitas guru sehingga bagi guru di tingkat madrasah harus terus berupaya untuk memperkuat keterlibatan kerjanya. Hal ini karena nilai pekerjaan bagi setiap individu akan menginspirasi semangat setiap guru untuk berpartisipasi, para guru tertarik pada tujuan yang ada dalam visi organisasi sehingga mereka akan menikmati

kesempatan untuk mengembangkan kemampuan mereka dalam upaya organisasi dengan baik, para guru memiliki kapasitas untuk pekerjaan mereka sehingga mereka menjadi profesional, mereka akan menikmati kesempatan untuk mengembangkan minat mereka sendiri dalam partisipasi aktif terhadap organisasi untuk mencapai tingkat kinerja guru yang dianggap penting bagi harga dirinya.

D. Keterkaitan antara Kepemimpinan Transformatif dan Teamwork secara bersama-sama dengan Kreativitas Guru

Pemeriksaan Hipotesis pada model regresi, nilai *probabilitas* (sig.) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α : 0,05 dan 0,01 sehingga persamaan regresi $\hat{Y}=70.264+0,142X_1+0,326X_2$ dikatakan Signifikan. Artinya, persamaan $\hat{Y}=70.264+0,142X_1+0,326X_2$ dapat digunakan untuk mengestimasi Kreativitas Guru (Y) berdasarkan nilai Kepemimpinan Transformatif (X_1) dan *Teamwork* (X_2).

Pemeriksaan Koefisien Korelasi digunakan untuk menilai kekuatan keterkaitan antara Kepemimpinan Transformatif (X_1) dan *Teamwork* (X_2) secara bersama-sama dengan Kreativitas Guru (Y) yang dilihat melalui nilai koefisien korelasi dengan nilai R (koefisien korelasi) kepemimpinan transformatif dan *teamwork* dengan kreativitas guru (r_{y12}) sebesar 0,523. Dengan nilai r_{y12} sebesar 0,5243 > 0 diartikan bahwa terdapat keterkaitan positif antara Kepemimpinan Transformatif (X_1) dan *Teamwork* (X_2) bersama-sama dengan Kreativitas Guru (Y). Berdasarkan kriteria *Guilford*, nilai r_{y12} sebesar 0,523 diartikan bahwa keterkaitan Kepemimpinan Transformatif (X_1) dan *Teamwork* (X_2) bersama-sama dengan Kreativitas Guru (Y) cukup signifikan.

Nilai koefisien determinasi, nilai koefisien determinasi (R Square), $r^2_{y12} = 0,523^2 = 0,274$ berarti bahwa 27,40% keragaman pada Kreativitas Guru (Y) dapat dipaparkan oleh keragaman pada Kepemimpinan Transformatif (X_1) dan *Teamwork* (X_2) secara bersama-sama atau kontribusi Kepemimpinan Transformatif (X_1) dan *Teamwork* (X_2) bersama-sama terhadap Kreativitas Guru (Y) sebesar 27,40%, terutama kontribusi dari parameter *instructional support*, dampak nilai etika/moral dari pemimpin yang diikuti

bawahannya, *idealized influence*, *intellectual stimulation*, dan *inspirational motivation*, mengutamakan kebersamaan, *group goals*, dan *partisipasi aktif anggota*. Sementara sisanya sebesar 72,60% adalah kontribusi dari faktor selain kepemimpinan transformasional dan *teamwork*.

Kepemimpinan transformasional adalah perilaku yang memengaruhi dan memberikan motivasi para pengikutnya (bawahan, karyawan) untuk menghasilkan hasil yang luar biasa (lebih dari harapan awal yang ditetapkan), selama proses pengembangan kapasitas kepemimpinan mereka sendiri untuk mencapai tujuan dan visi organisasi. Kepemimpinan transformasional dari kepala madrasah bagi guru adalah *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, *individual consideration*, dampak nilai etika/moral dari pemimpin yang diikuti bawahannya, dan *instructional support*.

Teamwork adalah sekumpulan individu yang saling memengaruhi antara satu sama lain terhadap perilaku dan kinerja. Setiap anggota berkontribusi terhadap kinerja kelompok dengan memanfaatkan sumber daya organisasi secara efektif untuk mencapai tujuan bersama.

Kepemimpinan transformasional dari kepala madrasah dan *teamwork* di madrasah ini akan meningkatkan motivasi guru dari dalam diri sendiri, gagasan-gagasan (ide-ide) baru, strategi baru dan unik untuk memecahkan masalah, keterbukaan penemuan ide-ide baru dari orang lain yang lebih efektif, mengembangkan hasil karya yang sudah ada, dan manfaat produk yang dihasilkan.

Diharapkan dengan kepemimpinan transformasional kepala madrasah dan *teamwork* guru yang berdedikasi dan kompeten akan menjadi teladan, memberi semangat dan dorongan kepada setiap guru untuk selalu berkolaborasi satu sama lain, hal ini akan menumbuhkan kreativitas setiap guru di madrasah.

Temuan positif mengenai keterkaitan antara kepemimpinan transformasional dan *teamwork* dengan kreativitas guru, peninjauan ini secara umum menunjukkan keterkaitan positif yang signifikan antara kedua unsur pemengaruh ini. Penerapannya, guru madrasah

harus meningkatkan kepemimpinan transformasional dan *teamwork* mereka untuk mendorong kreativitas guru.

Berdasarkan uraian tersebut memberikan konklusi bahwa kepemimpinan transformasional dan *teamwork* mempunyai keterkaitan positif dan signifikan terhadap pengembangan kreativitas guru sehingga kepala madrasah diharapkan untuk terus meningkatkan kepemimpinan transformasional dengan berupaya memberikan teladan kepada setiap guru karena kepala madrasah menjadi pemimpin yang berperan sebagai *role model* atau panutan bagi guru, kepala madrasah yang menciptakan gambaran masa depan yang jelas dengan penuh optimisme, kepala madrasah menjadi pemimpin yang menstimulasi guru untuk kreatif dan inovatif, kepala madrasah menjadi pemimpin yang mengembangkan guru dengan menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas guru, memberikan dampak nilai etika/moral yang lebih efektif (kuat) kepada guru, dan memberikan dukungan instruksional yang jelas dalam kepemimpinannya.

Hal ini mengandung makna bahwa guru madrasah dituntut untuk terus berupaya memperkuat *teamwork* tersebut sehingga diharapkan dapat mendukung secara positif kepemilikan tujuan yang sama (*group goals*) terhadap madrasah (organisasi), meningkatkan peran serta aktif anggota sehingga masing-masing guru secara sadar memenuhi proses pembelajaran dengan lebih baik, lebih mengutamakan kebersamaan (*cohesiveness*) dari pada kepentingan guru individu itu sendiri, para anggota saling melengkapi dalam keterampilan, keahlian dan saling berbagi ilmu sehingga guru memiliki pengetahuan yang sama dan saling berhubungan (berinteraksi), berkomunikasi secara dinamis sehingga menjadi satu *teamwork* yang tangguh bagaikan satu tubuh manusia.

E. Keterkaitan antara Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja secara bersama-sama dengan Kreativitas Guru

Pemeriksaan Hipotesis pada model regresi, nilai *probabilitas* (sig.) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α : 0,05 dan 0,01 sehingga persamaan regresi $\hat{Y} = 69.744 + 0,116X_1 + 0,362X_3$ dikatakan Signifikan. Artinya, persamaan $\hat{Y}=69.744+0,116X_1+0,362X_3$ dapat digunakan untuk mengestimasi Kreaativitas Guru (Y) berdasarkan nilai Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Keterlibatan Kerja (X_3).

Berdasarkan Pemeriksaan Koefisien Korelasi, kekuatan keterkaitan antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Keterlibatan Kerja (X_3) secara bersama-sama dengan Kreativitas Guru (Y) dilihat melalui nilai koefisien korelasi, nilai R (koefisien korelasi) kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja dengan kreativitas guru (r_{y13}) sebesar 0,539. Dengan nilai r_{y13} sebesar 0,291 > 0 diartikan bahwa terdapat keterkaitan positif antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Keterlibatan Kerja (X_3) bersama-sama dengan Kreativitas Guru (Y). Berdasarkan kriteria *Guilford*, nilai r_{y13} sebesar 0,539 berarti keterkaitan Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Keterlibatan Kerja (X_3) bersama-sama dengan Kreativitas Guru (Y) cukup signifikan.

Nilai koefisien determinasi, nilai koefisien determinasi (R Square), $r^2_{y13} = 0,539^2 = 0,291$ berarti sebesar 29,10% keragaman pada Kreativitas Guru (Y) dapat dipaparkan oleh keragaman pada Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Keterlibatan Kerja (X_3) secara bersama-sama atau kontribusi Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Keterlibatan Kerja (X_3) bersama-sama terhadap Kreativitas Guru (Y) sebesar 29,10%, terutama kontribusi dari parameter *instructional support*, dampak nilai etika/moral dari pemimpin yang diikuti bawahanya, *idealized influence*, *intellectual stimulation*, *inspirational motivation*, partisipasi aktif dalam bekerja, pentingnya pekerjaan itu bagi individu, dan tingkat kinerja dianggap penting bagi harga dirinya. Sementara sisanya sebesar 70,90% adalah

kontribusi dari faktor selain kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja.

Kepemimpinan transformasional merupakan perilaku yang memengaruhi dan memberikan motivasi pengikut (bawahan, karyawan) agar menghasilkan hasil yang luar biasa (lebih besar dari yang diharapkan), selama proses pengembangan kapasitas kepemimpinan mereka sendiri untuk mencapai tujuan dan visi organisasi. Kepemimpinan transformasional dari kepala madrasah bagi setiap guru adalah *idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, individual consideration*, dampak nilai etika/moral dari pemimpin yang diikuti bawahannya, dan *instructional support*.

Keterlibatan kerja merupakan pengakuan atas komitmen individu terhadap pekerjaannya, partisipasi aktif, dan menganggap tingkat kinerja yang dihasilkannya penting untuk harga dirinya.

Kepemimpinan transformasional dari kepala madrasah dan keterlibatan kerja masing-masing guru akan memberikan inspirasi guru untuk mempunyai motivasi dari dalam diri sendiri, gagasan-gagasan (ide-ide) baru, strategi baru dan unik untuk memecahkan masalah, terbuka dengan penemuan ide-ide baru dari orang lain yang lebih efektif, mengembangkan hasil karya yang sudah ada, dan manfaat produk yang dihasilkannya.

Diharapkan adanya kepemimpinan transformasional yang kuat dan keterlibatan kerja guru yang efektif dan aktif, akan memberi teladan, memberikan semangat dan motivasi kepada setiap guru agar bersemangat dan berdedikasi tinggi terhadap pekerjaannya sehingga akan memacu setiap guru untuk mempunyai kreativitas di madrasah.

Secara keseluruhan, paparan komprehensif ini sejalan dengan peninjauan sebelumnya yang menyatakan bahwa terdapat keterkaitan positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja dengan kreativitas guru. Penerapannya, guru madrasah harus meningkatkan kemampuan kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja agar kreativitas guru dapat meningkat.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja menunjukkan

keterkaitan yang positif dan signifikan dalam memotivasi kreativitas guru. Penerapannya, kepala madrasah diharapkan tetap berupaya memberikan keteladanan kepada setiap guru karena kepala madrasah menjadi pemimpin yang berperan sebagai *role model* atau panutan, kepala madrasah menjadi pemimpin yang mengembangkan gambaran yang jelas tentang kondisi masa depan dengan optimisme kepada setiap guru, kepala madrasah merupakan pemimpin yang memotivasi guru untuk menjadi kreatif dan inovatif, kepala madrasah menjadi pemimpin yang mengembangkan guru dengan menciptakan lingkungan yang mendukung kreativitas guru di tempat kerjanya, memberikan dampak nilai-nilai etika/moral yang lebih efektif (kuat) kepada guru, dan memberikan dukungan instruksional yang jelas dalam kepemimpinannya.

Hal ini berarti bahwa guru madrasah diharapkan untuk terus berusaha memperkuat keterlibatan kerja tersebut sehingga pentingnya pekerjaan bagi individu akan mendorong semangat setiap guru untuk bekerja, guru-guru yang terpanggil/tertarik oleh tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi sehingga guru yang baik akan membantu tercapainya tujuan madrasah, guru berkompeten atas pekerjaannya sehingga guru bekerja secara profesional, guru memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri di madrasah sehingga setiap guru akan berpartisipasi aktif dalam pekerjaannya yang pada akhirnya tingkat kinerja setiap orang dianggap penting bagi harga dirinya.

F. Keterkaitan antara Teamwork dan Keterlibatan Kerja secara bersama-sama dengan Kreativitas Guru

Pemeriksaan hipotesis pada model regresi, nilai *probabilitas* (sig.) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α : 0,05 dan 0,01 sehingga persamaan regresi adalah $\hat{Y} = 79.630 + 0,246X_2 + 0,674X_3$. dikatakan Signifikan. Oleh karena itu, persamaan adalah $\hat{Y} = 79.630 + 0,246X_2 + 0,674X_3$. dapat digunakan untuk mengestimasi Kreativitas Guru (Y) berdasarkan nilai *Teamwork* (X_2) dan Keterlibatan Kerja (X_3).

Pemeriksaan Koefisien Korelasi digunakan untuk menilai kekuatan keterkaitan antara *Teamwork* (X_2) dan Keterlibatan Kerja (X_3) secara bersama-sama dengan Kreativitas Guru (Y) melalui nilai

koefisien korelasi, nilai R (koefisien korelasi) *teamwork* dan keterlibatan kerja dengan kreativitas guru (r_{y23}) sebesar 0,535. Dengan nilai r^2_{y23} sebesar $0,535 > 0$ diartikan bahwa terdapat keterkaitan positif antara *Teamwork* (X_2) dan Keterlibatan Kerja (X_3) bersama-sama dengan Kreativitas Guru (Y). Berdasarkan kriteria *Guilford*, nilai r^2_{y2} sebesar 0,535 berarti keterkaitan *Teamwork* (X_2) dan Keterlibatan Kerja (X_3) bersama-sama dengan Kreativitas Guru (Y) cukup signifikan.

Nilai koefisien determinasi, nilai koefisien determinasi (R Square), $r^2_{y23} = 0,535^2 = 0,287$ artinya sebesar 28,70% keragaman pada Kreativitas Guru dapat dipaparkan oleh keragaman pada *Teamwork* (X_2) dan Keterlibatan Kerja (X_3) secara bersama-sama atau kontribusi *Teamwork* (X_2) dan Keterlibatan Kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap Kreativitas Guru (Y) sebesar 28,70%, terutama kontribusi dari unsur pemengaruh yang mengutamakan kebersamaan, *group goals*, partisipasi aktif dalam bekerja, nilai penting pekerjaan itu bagi individu, dan tingkat kinerja dianggap penting bagi harga dirinya. Sementara sisanya sebesar 71,30% adalah kontribusi dari faktor selain *teamwork* dan keterlibatan kerja.

Teamwork adalah suatu kelompok individu yang perilaku dan kinerjanya saling memengaruhi antara satu anggota dengan anggota yang lain, saling memberikan kontribusi untuk menghasilkan kinerja kelompoknya dengan menggunakan sumber daya organisasi secara efektif untuk mencapai tujuan bersama. *Teamwork* ini merupakan kekuatan pendorong bagi setiap guru dalam bekerja di madrasah karena dalam *teamwork* ini terdapat kesamaan visi dan tujuan, adanya partisipasi aktif dari para anggotanya dengan mengutamakan kebersamaan (*cohesiveness*), para anggota saling melengkapi keterampilan dan keahlian, saling berbagi ilmu dan berinteraksi, dan para guru berkomunikasi secara dinamis satu sama lain.

Keterlibatan kerja merupakan pengakuan atas komitmen individu terhadap pekerjaannya, berpartisipasi secara aktif di dalamnya, dan beranggapan bahwa tingkat kinerja yang dihasilkannya sebagai hal terpenting bagi harga dirinya.

Teamwork dan keterlibatan kerja guru secara bersamaan diharapkan akan meningkatkan keinginan setiap guru untuk

mempunyai motivasi dari dalam diri sendiri, gagasan-gagasan (ide-ide) baru, strategi baru dan unik untuk memecahkan masalah, terbuka dengan penemuan ide-ide baru dari orang lain yang lebih efektif, mengembangkan hasil karya yang sudah ada, dan manfaat produk yang dihasilkan.

Diharapkan adanya dukungan *teamwork* yang berdedikasi dan keterlibatan kerja guru yang efektif dan aktif, akan meningkatkan dorongan semangat bagi setiap guru untuk mempunyai kreativitas di madrasah.

Paparan komprehensif ini menunjukkan bahwa terdapat keterkaitan yang signifikan antara *teamwork* dan keterlibatan kerja dengan kreativitas guru, secara umum peninjauan ini menemukan keterkaitan positif yang signifikan antara *teamwork* dengan keterlibatan kerja terhadap kreativitas guru. Penerapannya adalah guru di madrasah harus meningkatkan *teamwork* dan keterlibatan kerja untuk meningkatkan kreativitasnya.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *teamwork* dan keterlibatan kerja memiliki keterkaitan yang positif dan signifikan dalam mendorong kreativitas guru. Sebagai penerapannya, bagi guru madrasah diharapkan agar terus dilakukan upaya penguatan *teamwork* ini sehingga saling menguatkan kepemilikan tujuan yang sama (*group goals*) terhadap madrasah, mendorong partisipasi aktif para anggotanya sehingga masing-masing guru secara sadar melaksanakan proses pembelajaran yang lebih baik, lebih mengutamakan kebersamaan (*cohesiveness*) daripada kepentingan individu guru itu sendiri, para anggota saling melengkapi keterampilan, keahlian, dan saling berbagi ilmu sehingga guru memiliki ilmu yang merata, guru saling berhubungan (berinteraksi), berkomunikasi secara dinamis sehingga menjadi suatu *teamwork* yang tangguh seakan-akan merupakan satu tubuh manusia itu sendiri.

Penerapannya ialah para guru di madrasah harus terus berupaya meningkatkan keterlibatan kerja tersebut karena nilai pekerjaan bagi individu merupakan hal terpenting untuk mendorong antusiasme guru dalam bekerja, tujuan organisasi cukup penting untuk menggugah semangat guru dalam bekerja, guru yang kompeten dalam bekerja akan membuat guru tersebut profesional, dan potensi

pertumbuhan cukup penting untuk memotivasi upaya guru ke arah pengembangan diri yang akan meningkatkan kinerja yang dianggap penting bagi harga dirinya.

G. Keterkaitan antara Kepemimpinan Transformatif, Teamwork, dan Keterlibatan Kerja secara bersama-sama dengan Kreativitas Guru

Pemeriksaan Hipotesis pada model regresi, nilai *probabilitas* (sig.) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari α : 0,05 dan 0,01 sehingga persamaan regresi: $\hat{Y} = 69.982 + 0,121X_1 + 0,273X_2 + 0,630X_3$ dikatakan signifikan. Oleh karena itu, persamaan regresi berdasarkan $\hat{Y} = 69.982 + 0,121X_1 + 0,273X_2 + 0,630X_3$ dapat digunakan untuk mengestimasi Kreativitas Guru (Y) berdasarkan nilai Kepemimpinan Transformatif (X_1), *Teamwork* (X_2), dan Keterlibatan Kerja (X_3).

Pemeriksaan Koefisien Korelasi dilakukan untuk melihat kekuatan keterkaitan antara Kepemimpinan Transformatif (X_1), *Teamwork* (X_2) dan Keterlibatan Kerja (X_3) secara bersama-sama dengan Kreativitas Guru (Y) melalui nilai koefisien korelasi, nilai R (koefisien korelasi) kepemimpinan transformatif, *teamwork*, dan keterlibatan kerja dengan kreativitas guru (r_{y123}) sebesar 0,543. Dengan nilai r^2_{y123} sebesar 0,295 > 0 diartikan bahwa terdapat keterkaitan positif antara Kepemimpinan Transformatif (X_1), *Teamwork* (X_2), dan Keterlibatan Kerja (X_3) bersama-sama dengan Kreativitas Guru (Y). Berdasarkan kriteria *Guilford* bahwa dengan nilai r^2_{y123} sebesar 0,543 berarti keterkaitan Kepemimpinan Transformatif (X_1), *Teamwork* (X_2), dan Keterlibatan Kerja (X_3) bersama-sama dengan Kreativitas Guru (Y) cukup signifikan.

Nilai koefisien determinasi menghasilkan nilai koefisien determinasi (R Square), $r^2_{y123} = 0, 0,543^2 = 0,295$ berarti 29,50% keragaman pada Kreativitas Guru (Y) dapat dipaparkan oleh keragaman pada Kepemimpinan Transformatif (X_1), *Teamwork* (X_2), dan Keterlibatan Kerja (X_3) secara bersama-sama atau kontribusi Kepemimpinan Transformatif (X_1), *Teamwork* (X_2), dan Keterlibatan Kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap Kreativitas Guru (Y) sebesar 29,50%, terutama kontribusi dari parameter

instructional support, dampak nilai etika/moral dari pemimpin yang diikuti bawahannya, *idealized influence*, *intellectual stimulation*, *inspirational motivation*, mementingkan kebersamaan, *group goals*, partisipasi aktif dalam bekerja, pentingnya pekerjaan bagi individu, dan tingkat kinerja yang dianggap penting bagi harga dirinya. Sementara sisanya sebesar 70,50% adalah kontribusi dari faktor selain kepemimpinan transformasional, *teamwork*, dan keterlibatan kerja.

Kepemimpinan transformasional merupakan perilaku yang memengaruhi dan menginspirasi para pengikut (bawahan, karyawan) menuju hasil yang luar biasa (melebihi ekspektasi yang telah ditentukan sebelumnya), selama proses mengembangkan kapasitas kepemimpinan mereka sendiri untuk mencapai tujuan dan visi organisasi. Kepemimpinan transformasional dari kepala madrasah bagi guru adalah *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, *individual consideration*, dampak nilai etika/moral dari pemimpin yang diikuti bawahannya, dan *instructional support*.

Teamwork adalah sekumpulan individu yang perilaku dan kinerjanya saling memengaruhi satu sama lain, setiap anggota memberi kontribusi agar mencapai keberhasilan kinerja kelompoknya dengan memanfaatkan sumber daya organisasi yang efektif untuk mencapai tujuan bersama.

Keterlibatan kerja merupakan pengakuan atas komitmen individu terhadap pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya, dan menganggap tingkat kinerja yang sangat penting terhadap harga dirinya. *Teamwork* yang baik dan solid (kompak) diharapkan mampu meningkatkan keterlibatan kerja masing-masing guru yang ada di madrasah.

Kepemimpinan transformasional dari kepala madrasah, *teamwork*, dan keterlibatan kerja guru secara bersama-sama ini, diharapkan mampu meningkatkan motivasi setiap guru untuk mempunyai dorongan dari dalam diri sendiri, gagasan-gagasan (*ide-ide*) baru, strategi baru dan unik untuk memecahkan masalah, terbuka dengan penemuan ide-ide baru dari orang lain yang lebih efektif,

mengembangkan hasil karya yang sudah ada, dan manfaat produk yang dihasilkan.

Diharapkan adanya peningkatan kepemimpinan transformasional, *teamwork*, dan keterlibatan kerja yang efektif dan kuat ini akan mampu memberi motivasi dan semangat terhadap masing-masing guru agar mempunyai kreativitas di madrasah.

Temuan tentang hubungan antara kepemimpinan transformasional, *teamwork*, dan keterlibatan kerja secara bersama-sama dengan kreativitas guru, secara keseluruhan peninjauan ini memiliki keterkaitan positif dan signifikan antara kepemimpinan transformasional, *teamwork*, dan keterlibatan kerja secara bersama-sama dengan kreativitas guru. Penerapannya adalah bahwa masing-masing guru harus meningkatkan kepemimpinan transformasional, *teamwork*, dan keterlibatan kerja secara bersama-sama untuk meningkatkan kreativitas guru MTs di Kota Madiun.

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional, *teamwork*, dan keterlibatan kerja secara bersama-sama mempunyai keterkaitan positif dan signifikan dalam memberikan dorongan untuk kreativitas guru. Penerapannya, diharapkan kepala madrasah untuk terus berupaya memberikan teladan kepada masing-masing guru karena kepala madrasah menjadi pemimpin yang berperan sebagai *role model* atau panutan, kepala madrasah menjadi pemimpin yang menciptakan gambaran jelas tentang kondisi masa depan dengan optimis, kepala madrasah menjadi pemimpin yang mengembangkan guru untuk lebih kreatif dan inovatif, kepala madrasah menjadi pemimpin yang mengembangkan lingkungan yang mendukung untuk kreativitas guru, memberikan dampak nilai etika/moral yang lebih baik (kuat) kepada setiap guru, dan memberikan dukungan instruksional yang jelas dalam kepemimpinannya.

Penerapannya, guru diharapkan terus berupaya memperkuat *teamwork* ini karena diharapkan dapat saling memperkuat rasa kepemilikan terhadap tujuan yang sama (*group goals*) bagi madrasah, mendorong partisipasi aktif anggota sehingga setiap guru secara sadar melaksanakan proses pembelajaran yang lebih baik, akan mengutamakan kebersamaan (*cohesiveness*) daripada kepentingan

individu guru sendiri, anggota saling melengkapi keterampilan, keahlian, dan saling berbagi ilmu sehingga guru memiliki ilmu yang merata dan saling berhubungan (berinteraksi), berkomunikasi secara dinamis sehingga menjadi satu *teamwork* yang kuat sebagai satu tubuh dalam bekerja di madrasah.

Penerapannya, guru diharapkan terus berusaha memperkuat keterlibatan kerja ini karena pentingnya pekerjaan bagi individu akan mendorong semangat setiap guru untuk bekerja lebih baik, guru terpanggil oleh tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi sehingga guru yang baik akan membantu tercapainya tujuan madrasah (organisasi), guru memiliki kompetensi terhadap pekerjaannya sehingga guru bekerja secara profesional, guru memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri di madrasah sehingga guru akan berpartisipasi aktif dalam pekerjaannya yang pada akhirnya tingkat kinerja dianggap penting bagi harga dirinya.

BAB VIII

KETERLIBATAN DALAM UPAYA PENINGKATAN KREATIVITAS GURU

Berdasarkan hasil penguraian, pemeriksaan hipotesis, dan pemaparan paparan komprehensif dapat ditarik konklusi sebagai berikut. *Pertama*, peningkatan kreativitas guru dapat dicapai dengan meningkatkan kepemimpinan transformasional, *teamwork*, dan keterlibatan kerja. *Kedua*, hasil identifikasi kekuatan keterkaitan setiap unsur pemengaruh peninjauan, dapat ditarik konklusi, yaitu (1) Keterkaitan positif yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dengan Kreativitas Guru (Y) terlihat dari nilai koefisien korelasi (r_{y1}) sebesar $0,429 > 0$ sehingga dapat memperkuat kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan kreativitas guru; (2) Keterkaitan positif yang signifikan antara *Teamwork* (X_2) dengan Kreativitas Guru (Y) terlihat dari nilai koefisien korelasi (r_{y2}) sebesar $0,512 > 0$ sehingga dapat memperkuat *teamwork* dalam meningkatkan kreativitas guru; (3) Keterkaitan positif yang signifikan antara Keterlibatan Kerja (X_3) dengan Kreativitas Guru (Y) terlihat dari nilai koefisien korelasi (r_{y3}) sebesar $0,532 > 0$ sehingga dapat memperkuat keterlibatan kerja dalam meningkatkan kreativitas guru; (4) Keterkaitan positif yang signifikan secara bersama-sama antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan *Teamwork* (X_2) dengan Kreativitas Guru (Y) terlihat dari nilai koefisien korelasi (r_{y12}) sebesar $0,523 > 0$ sehingga dapat memperkuat kepemimpinan transformasional dan *teamwork* secara bersama-sama dalam meningkatkan kreativitas guru; (5) Keterkaitan positif yang signifikan secara bersama-sama antara Kepemimpinan Transformasional (X_1) dan Keterlibatan Kerja (X_3) dengan Kreativitas Guru (Y) terlihat dari nilai koefisien korelasi (r_{y13}) sebesar $0,539 > 0$ sehingga dapat memperkuat kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja secara bersama-sama dalam

meningkatkan kreativitas guru; (6) Keterkaitan positif yang signifikan secara bersama-sama antara *Teamwork* (X_2) dan Keterlibatan Kerja (X_3) dengan Kreativitas Guru (Y) terlihat dari nilai koefisien korelasi (r_{y23}) sebesar $0,535 > 0$ sehingga dapat memperkuat *teamwork* dan keterlibatan kerja secara bersama-sama dalam meningkatkan kreativitas guru; dan (7) Keterkaitan positif yang signifikan secara bersama-sama antara Kepemimpinan Transformasional (X_1), *Teamwork* (X_2) dan Keterlibatan Kerja (X_3) terhadap Kreativitas Guru (Y) terlihat dari nilai koefisien korelasi (r_{y123}) sebesar $0,543 > 0$ sehingga dapat memperkuat kepemimpinan transformasional, *teamwork* dan keterlibatan kerja secara bersama-sama dalam meningkatkan kreativitas guru.

Ketiga, berdasarkan penguraian SITOREM menunjukkan bahwa solusi untuk meningkatkan kreativitas guru yang dapat dicapai melalui parameter yang akan ditingkatkan dan parameter yang dikembangkan/dipertahankan sebagai berikut.

Tabel 85. Parameter yang perlu Diperbaiki dan Dipertahankan

Urutan Prioritas Indikator yang akan Diperbaiki	Indikator yang Dipertahankan/Dikembangkan
1. Memiliki kompetensi	1. <i>Group Goals</i>
2. Pentingnya pekerjaan	2. Partisipasi aktif terhadap pekerjaan
2. Kesempatan Pengembangan	3. Partisipasi aktif anggota
3. Tingkat kinerja	4. <i>Idealize Influenze</i>
4. Tertarik tujuan organisasi	5. <i>Intelectual stimulation</i>
5. Saling berkomunikasi	6. Mengutamakan kebersamaan
6. Saling melengkapi	7. <i>Inspirational Motivation</i>
7. Saling membagi	8. <i>Instructional Support</i>
8. <i>Individual consideration</i>	9. Pengaruh nilai etika pemimpin
9. Ide-ide baru	
10. Cara baru selesaikan masalah	
11. Pengembangan hasil karya	
12. Keterbukaan terhadap ide orang lain	
13. Motivasi dari dalam	
14. Kemanfaatan Produk	

Berdasarkan paparan komprehensif ini, ketiga unsur pemengaruh bebas tersebut memberi dampak yang positif terhadap peningkatan kreativitas guru. Dengan demikian, penerapan dari usaha peningkatan kreativitas guru berdasarkan konklusi peninjauan di atas adalah sebagai berikut. *Pertama*, jika unsur pemengaruh kreativitas guru ditingkatkan akan diperlukan peningkatan dari unsur pemengaruh kepemimpinan transformasional, *teamwork*, dan keterlibatan kerja. *Kedua*, jika unsur pemengaruh kepemimpinan transformasional ditingkatkan akan diperlukan perbaikan dari parameter yang masih lemah, yaitu *individual consideration*, pemimpin yang mau mengembangkan orang lain dengan menciptakan lingkungan suasana yang mendukung (16%) (355), dan mempertahankan atau mengembangkan parameter yang sudah baik; *idealized influence*, pemimpin yang berperan sebagai *role model* atau panutan (18%) (4,25); *intellectual simulation*, pemimpin yang memberikan stimulasi seseorang untuk lebih kreatif dan inovatif (18%) (4,20); *inspirational motivation*, pemimpin yang memaparkan gambaran jelas masa depan dengan optimis (17%) (4,17); *instructional support* (dukungan instruksional (16%) (4,71); dan dampak nilai etika/moral dari pemimpin untuk diikuti oleh para pengikut dan kelompoknya (14%) (4,27).

Ketiga, jika unsur pemengaruh *teamwork* ingin ditingkatkan akan diperlukan adanya perbaikan dari parameter yang masih lemah, yaitu setiap anggota saling melengkapi keterampilan dan keahliannya (16%) (3,18); saling berinteraksi dan berkomunikasi secara dinamis masing-masing anggota (16%) (3,72); saling berbagi pengetahuan (13%) (3,90), dan dengan mengembangkan atau mempertahankan parameter yang sudah baik, yaitu mempunyai tujuan yang sama/*group goals* (19%) (4,24); partisipasi aktif dari setiap anggota (19%) (4,09), dan mementingkan kebersamaan/*cohesiveness* (17%) (4,79).

Keempat, jika unsur pemengaruh keterlibatan kerja ingin ditingkatkan akan diperlukan adanya perbaikan dari parameter yang masih lemah, yaitu kesempatan untuk mengembangkan diri (16%) (3,58); berkompeten dalam bekerja (18%) (3,66); tertarik/terpanggil oleh tujuan yang ingin dicapai organisasi (15%) (3,87); tingkat kinerja

dianggap penting untuk harga dirinya (15%) (3,92); pentingnya pekerjaan bagi individu (16%) (3,98), dan dengan mengembangkan atau mempertahankan parameter yang sudah baik, yaitu partisipasi aktif dalam bekerja (19%) (4,32).

Hal ini berdasarkan paparan komprehensif, diskusi, konklusi, dan penerapan yang telah dipaparkan sebelumnya. Diketahui bahwa peningkatan kreativitas guru MTs di Kota Madiun dapat dimaksimalkan. Untuk meningkatkan kreativitas guru MTs di Kota Madiun maka perlu dilakukan penguatan kepemimpinan transformasional, *teamwork*, dan keterlibatan kerja karena parameter yang sudah baik dianjurkan untuk dipertahankan/dikembangkan dan parameter yang masih kurang (kurang baik) ditingkatkan/diperbaiki.

Anjuran paparan komprehensif ini dapat dijadikan sebagai salah satu alternatif masukan untuk meningkatkan kreativitas guru MTs di Kota Madiun. Dengan demikian, anjuran yang dapat diberikan sebagai upaya perbaikan adalah untuk guru, kepala madrasah, penyelenggara kegiatan madrasah, pengawas madrasah, dan kantor kementerian agama.

Bagi guru, dapat digunakan (1) jika guru ingin meningkatkan kreativitas guru, mereka perlu meningkatkan kepemimpinan transformasional, *teamwork*, dan keterlibatan kerja; (2) jika guru ingin meningkatkan *teamwork*, mereka perlu memperbaiki parameter saling melengkapi keterampilan dan keahlian setiap anggota, saling berhubungan (berinteraksi), berkomunikasi secara dinamis; saling berbagi pengetahuan, mengembangkan atau mempertahankan parameter yang memiliki tujuan yang sama/*group goals*, partisipasi aktif, dan mementingkan kebersamaan/*cohesiveness*; (3) jika guru ingin meningkatkan keterlibatan kerja, mereka perlu memperbaiki parameter peluang untuk mengembangkan diri, berkompeten dalam bekerja, tertarik/terpanggil oleh tujuan yang ingin dicapai organisasi, tingkat kinerja dianggap penting bagi harga dirinya, pentingnya pekerjaan bagi individu, dan mengembangkan atau mempertahankan parameter partisipasi aktif dalam bekerja.

Bagi Kepala Madrasah, yaitu *Pertama*, jika ingin meningkatkan kepemimpinan transformasional, kepala madrasah perlu mengupayakan perbaikan parameter, yaitu *individual consideration*,

pemimpin mengembangkan seseorang dengan menciptakan lingkungan yang mendukung, dan dengan mengembangkan atau mempertahankan parameter, yaitu (a) *idealized influence*, pemimpin berperan sebagai *role model* atau panutan; (b) *intellectual stimulation*, pemimpin berperan untuk menstimulasi seseorang untuk lebih kreatif dan inovatif; (c) *inspirational motivation*, pemimpin berperan untuk menciptakan gambaran jelas masa depan dengan optimis; (d) *instructional support* (dukungan instruksional); dan (e) adanya dampak nilai etika/moral dari pemimpin untuk diikuti oleh pengikutnya dan/atau kelompok.

Kedua, jika ingin meningkatkan *teamwork*, kepala madrasah perlu memperbaiki parameter, yaitu saling melengkapi keterampilan dan keahlian setiap anggota, saling berhubungan (berinteraksi), berkomunikasi secara dinamis, saling membagi pengetahuan; dan dengan mengembangkan atau mempertahankan parameter, yaitu mempunyai tujuan yang sama/*group goals*, partisipasi aktif, dan mementingkan kebersamaan/*cohesiveness*. *Ketiga*, jika ingin meningkatkan keterlibatan kerja, kepala madrasah perlu memperbaiki parameter, yaitu berpeluang untuk mengembangkan diri, berkompeten dalam bekerja, tertarik/terpanggil oleh tujuan yang ingin dicapai organisasi, tingkat kinerja dianggap penting bagi harga dirinya, pentingnya pekerjaan bagi individu, dan dengan mengembangkan atau mempertahankan parameter partisipasi aktif dalam bekerja.

Bagi Kantor Kementerian Agama, Pengawas Madrasah, dan Penyelenggara Kegiatan Madrasah, dapat digunakan sebagai berikut. *Pertama*, jika ingin meningkatkan kepemimpinan transformasional, Kantor Kementerian Agama, Pengawas Madrasah, dan Penyelenggara Kegiatan Madrasah perlu memperbaiki parameter, yaitu *individual consideration*, pemimpin berperan untuk mengembangkan orang lain dengan menciptakan lingkungan yang mendukung; dan dengan mengembangkan atau mempertahankan parameter, yaitu (a) *idealized influence*, pemimpin yang berperan sebagai *role model* atau panutan; (b) *intellectual stimulation*, pemimpin berperan untuk menstimulasi orang lain untuk lebih kreatif dan inovatif; (c) *inspirational motivation*, pemimpin berperan untuk menciptakan gambaran jelas masa depan

dengan optimis; (d) *instructional support* (dukungan instruksional); dan (e) adanya dampak nilai etika/moral dari pemimpin yang diikuti oleh pengikutnya dan/atau kelompok.

Kedua, jika ingin meningkatkan *teamwork*, Kantor Kementerian Agama, Pengawas Madrasah, dan Penyelenggara Kegiatan Madrasah perlu memperbaiki parameter, yaitu saling melengkapi keterampilan dan keahlian setiap anggota, saling berhubungan (berinteraksi), berkomunikasi secara dinamis, saling membagi pengetahuan; dan dengan mengembangkan atau mempertahankan parameter, yaitu memiliki tujuan yang sama/*group goals*, partisipasi aktif, dan mementingkan kebersamaan/*cohesiveness*.

Bagi Guru, Kepala Madrasah, Penyelenggara Kegiatan Madrasah, Pengawas Madrasah dan Kantor Kementerian Agama bersama-sama melakukan peningkatan kreativitas guru melalui sebagai berikut (1) Kreativitas produk/jasa, misalnya menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP), membuat media kreatif (*classroom, online, dll*), dan mengembangkan perangkat pembelajaran (alat peraga, poster, dll); (2) Kreativitas dalam layanan, misalnya mengembangkan strategi pembelajaran individual (*student centered*) untuk kepentingan remedial serta membuat media/forum komunikasi dengan peserta didik dan pengguna layanan; (3) Kreativitas dalam proses pembelajaran, misalnya mengembangkan strategi pembelajaran (*creative learning method*) dan mengembangkan strategi penilaian hasil belajar; (4) Kreativitas harus dipersiapkan, dipelajari, dilatih, dikembangkan, dan diterapkan di era disrupsi, revolusi industri 4.0 untuk mendukung kehidupan dalam masyarakat (*social society*) 5.0.

A. Rencana Aksi

Langkah berikutnya adalah menyusun rencana program kerja lanjutan (*action plan*) yang diharapkan dapat menjadi masukan yang komprehensif bagi pengelolaan madrasah tsanawiyah (MTs) se-Kota Madiun.

Hasil perhitungan koefisien korelasi antara Kepemimpinan Transformasional (X_1), *Teamwork* (X_2), dan Keterlibatan Kerja (X_3)

dengan Kreativitas Guru (Y) dapat dihitung menggunakan koefisien determinasi dengan rumus $R = r^2 \times 100\%$.

Informasi determinasi yang berkaitan dengan keterkaitan antara keterlibatan kerja dengan kreativitas guru sebesar 28,30%, keterkaitan *teamwork* dengan kreativitas guru sebesar 26,21%, dan keterkaitan kepemimpinan transformasional dengan kreativitas guru sebesar 18,40 %.

Berdasarkan informasi tersebut dapat disimpulkan bahwa prioritas utama peningkatan kreativitas guru, dapat dilaksanakan dengan berfokus pada pelaksanaan peningkatan unsur pemengaruh keterlibatan kerja karena memiliki dampak terbesar dan paling signifikan terhadap kreativitas guru. Prioritas kedua adalah peningkatan unsur pemengaruh *teamwork* dan prioritas ketiga adalah peningkatan unsur pemengaruh keterlibatan kerja.

Hal ini berdasarkan penguraian paparan komprehensif yang telah diuraikan sejauh ini sehingga dapat diketahui bahwa kekuatan keterkaitan antara ketiga unsur pemengaruh bebas dengan kreativitas guru tercantum dalam Tabel 86.

Tabel 86. Prioritas Penentuan Tindak Lanjut Unsur Pemengaruh dalam Upaya Meningkatkan Kreativitas Guru

No	Hubungan Antar Variabel Penelitian	Kontribusi	Bulan Pelaksanaan		
			Skala Prioritas		
			1-4	5-8	9-12
1.	Keterlibatan Kerja	28,30%	Prioritas I	-	-
2.	<i>Teamwork</i>	26,21%	-	Prioritas II	-
3.	Kepemimpinan Transformasional	18,40 %	-	-	Prioritas III

Keterangan Tabel 86 seperti di atas, pada peninjauan ini tindak lanjutnya dibuat rencana aksi (*action plan*), antara lain kegiatan yang ditujukan untuk merencanakan suatu program yang dapat menjadi alternatif dalam upaya perbaikan hal-hal yang terkait dengan perbaikan parameter-parameter yang menjadi prioritas untuk ditingkatkan, yaitu memiliki kompetensi, pentingnya pekerjaan, peluang berkembang, tingkat kinerja, berminat pada tujuan

organisasi, saling berkomunikasi, saling melengkapi, saling berbagi, *individual consideration*, gagasan-gagasan baru, strategi baru untuk memecahkan masalah, mengembangkan hasil kerja, terbukaan terhadap ide-ide orang lain, motivasi internal, dan manfaat produk.

Capaian yang dihasilkan, kegiatan positif, dan pemberian kontribusi positif kepada guru untuk meningkatkan kreativitas guru dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dan tujuan pendidikan nasional secara lebih cepat dan optimal. Rencana aksi (*action plan*) ini disusun dan diberikan sebagai alternatif perbaikan dalam rangka peningkatan kreativitas guru MTs di Kota Madiun.

Usaha yang perlu dilakukan adalah dengan dilaksanakannya webinar pendidikan oleh para Pakar Pendidikan. Webinar Pendidikan akan dihadiri oleh para Pakar Manajemen Pendidikan dan Pelaku Pendidikan sebagai informan, sedangkan pesertanya adalah para guru, kepala madrasah, tenaga kependidikan, dan mahasiswa Manajemen Pendidikan yang diselenggarakan secara *online*.

B. Pelaksanaan Rencana Aksi

1. Nama Kegiatan

Webinar Nasional Pendidikan terkait Peningkatan Kreativitas Guru melalui Penguatan Kepemimpinan Transformasional, *Teamwork*, dan Keterlibatan Kerja.

2. Tema Kegiatan

Peningkatan Kreativitas Guru pada Era Disrupsi dan Era VUCA.

3. Dasar Kegiatan

Salah satu hal yang dibutuhkan oleh seorang guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya adalah kreativitas guru dalam pembelajaran, bagian dari sistem yang tidak terpisahkan antara pendidik dan peserta didik.

Kreativitas guru secara umum mempunyai fungsi utama, yaitu membantu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan efisien. Jadi, peran kreativitas guru secara umum tidak hanya membantu proses

belajar mengajar yang mencakup satu aspek manusia saja, tetapi juga mencakup aspek lainnya, seperti kognitif, psikomotorik, dan afektif.

Paparan komprehensif ini kembali menegaskan perlunya peningkatan kreativitas guru melalui peningkatan kepemimpinan transformasional, *teamwork*, dan keterlibatan kerja. Dengan prioritas utama adalah keterlibatan kerja, kemudian *teamwork* dan terakhir kepemimpinan transformasional.

4. Tujuan Kegiatan

Peninjauan telah menghasilkan strategi dan cara meningkatkan kreativitas guru yang dihasilkan dari penguraian dampak unsur pemengaruh lainnya terhadap kreativitas guru. Unsur pemengaruh lainnya adalah unsur pemengaruh kepemimpinan transformasional, unsur pemengaruh *teamwork*, dan unsur pemengaruh keterlibatan kerja.

Tujuan dari kegiatan Webinar Nasional Pendidikan ini adalah:

- a. Mengembangkan pemahaman mengenai peningkatan kreativitas guru;
- b. Mengembangkan pemahaman mengenai peningkatan kepemimpinan transformasional;
- c. Mengembangkan pemahaman mengenai peningkatan *teamwork*; dan
- d. Mengembangkan pemahaman mengenai peningkatan keterlibatan kerja.

Strategi dan cara yang ditemukan dalam meningkatkan kreativitas guru kemudian dijadikan anjuran kepada pihak terkait, yaitu guru, kepala madrasah, dan kantor Kementerian Agama.

5. Tempat Kegiatan

Kegiatan ini dilaksanakan di rumah masing-masing peserta, baik melalui Zoom Meeting maupun Youtube, bagi yang tidak mengikuti kegiatan interaktif. Dari pertimbangan jaringan internet pada zoom meeting, dibatasi maksimal 400 peserta.

Berikut adalah tautan kegiatan:

Link Pendaftaran:

<https://bit.ly/DaftarWebinarKreativitasGuru>

Link Zoom:

<https://bit.ly/WebinarKreativitasGuru>

Meeting ID : 799 545 6167

Passcode : 129610

Link Youtube:

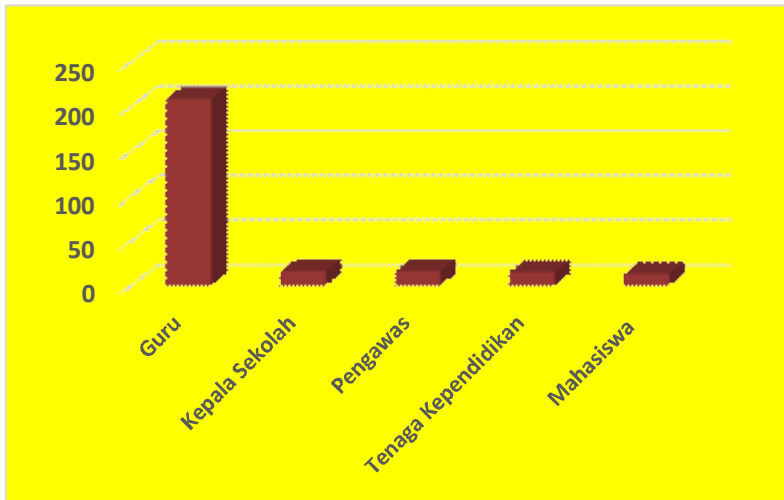
https://bit.ly/Youtube_WebinarKreativitasGuru

6. Peserta Kegiatan

Kegiatan Webinar Nasional Pendidikan ini diikuti oleh guru, kepala sekolah, instruktur, dan mahasiswa di berbagai daerah ujung barat (Aceh) sampai ujung timur (Papua) di Indonesia yang mencakup 26 provinsi, 38 kota, dan 55 kabupaten.

Webinar Nasional Pendidikan diikuti oleh 581 peserta, sebanyak 274 peserta merupakan peserta interaktif melalui *media zoom meeting*, dan sebanyak 307 peserta melalui *youtube*.

Informasi peserta interaktif melalui zoom meeting, yaitu 206 guru, 16 kepala sekolah, 16 pengawas, 15 tenaga kependidikan, dan 13 mahasiswa.



Gambar 10 Peserta “Rencana Aksi” Nasional Pendidikan

7. Narasumber Kegiatan

Informan pada kegiatan webinar nasional adalah sebagai berikut:

- Prof. Dr. Ing. H. Soewarto Hardhienata (Dekan Sekolah Pascasarjana Universitas Pakuan-Bogor)
- Dr. Widodo Sunaryo, S.Psi, MBA (Dosen Sekolah Pascasarjana Universitas Pakuan-Bogor)
- Dr. Nanik Nurhayati. S.Ag. M.Pd (Pengawas Pendidikan Agama Islam SD, SMP, SMA, SMK pada Kementerian Agama Kota Madiun)
- Dr. Drs. H. Sudjianto, M.Pd (Pengawas Sekolah Madya pada Kementerian Agama Kota Madiun)
- Sasli Rais (Mahasiswa S3 Manajemen Pendidikan Pascasarjana, Universitas Pakuan – Bogor).

8. Materi Kegiatan

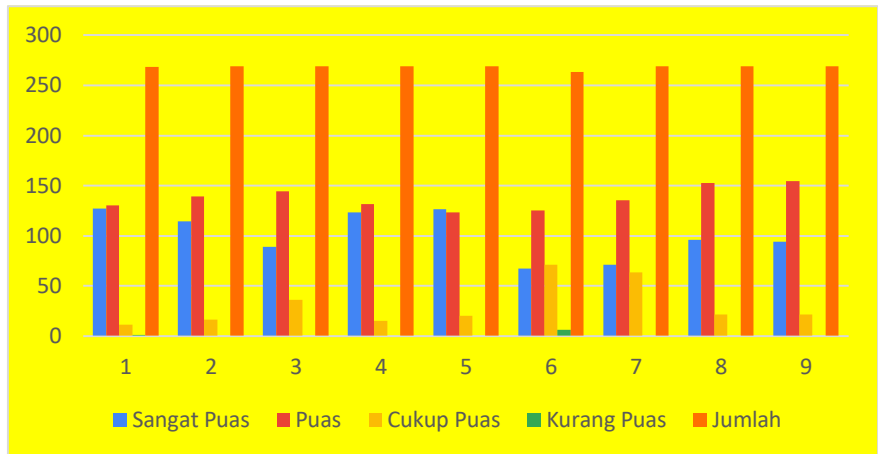
Materi kegiatan adalah sebagai berikut:

- Strategi dan Cara Peningkatan Kreativitas Guru.
- Peningkatan untuk Saling Melengkapi Keterampilan (Keahlian) dan Saling Berinteraksi (Berkomunikasi) dalam Strategi dan Cara Peningkatan Kreativitas Guru.

- c. Peningkatan Kepemilikan Kompetensi dan Pentingnya Pekerjaan dalam Strategi dan Cara Peningkatan Kreativitas Guru.

9. Evaluasi Kegiatan

Hasil penilaian peserta Webinar Nasional Pendidikan ini dapat dilihat berdasarkan angket peserta sebagai berikut:



Gambar 11 Histogram Tingkat Kepuasan

DAFTAR PUSTAKA

- Abdallah, A.B., Obeidat, B.Y, Aqqad, N.O, Al Janini, M. N. K.and Dahiyat, S.E. (2017). *An Integrated Model of Job Involvement, Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Structural Analysis in Jordan's Banking Sector*. Communications and Network.
- Angelo, K dan Brian K.W. (2008). *Managemen A Practical Introduction*, New York: McGraw-Hill.
- Bass, B.M. & Riggio, R.E. (2006). *Transformational Leadership*, London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Budio, Sesra dan Fadlan, Amul Husni. (2020). *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kreativitas Guru*, Jurnal Menata, Volume 3, No 1, Januari-Juni 2020, STAI YAPTIP, Pasaman Barat.
- Britt, T.W., Dickinson, J.M., Shortridge, T.M.G. and McKibben, E. S. (2007). *Self-Engagement at Work*, in D. L. Nelson and C. L. Cooper (Eds.). *Positive Organizational Behavior*, London: Sage Publications.
- Cahyandani, P.T. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Surabaya*, Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9, Nomor 1. Universitas Negeri Surabaya.
- Chen, C-C., & Chiu, S-F. (2009). *The Mediating Role of Job Involvement in the Relationship Between Job Characteristics and Organizational Citizenship Behavior*. The Journal of Social Psychology. <http://doi:10.3200/socp.149.4.474-494>.
- Champoux, J.E. (2010). *Organizational Behavior: Integrating Individuals, Groups, and Organizations*. Fourth Edition, New York & London: the Taylor & Francis e-Library.
- Colquitt, J.A. Lepine, J.A. Wesson, M.J. (2015) *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in The Workplace*. Fourth Edition, New York: McGraw-Hill.

- Creswell, J.W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative. And Mixed Methods Approaches*, London: Sage Publications.
- Darma, Dzul Qarnaen. (2021). *Penguatan Teamwork, Kepemimpinan Visioner dan Efikasi Diri dalam Upaya Meningkatkan Kreativitas Guru (Studi Analisis Korelasional dan SITOREM pada Guru Tetap Yayasan Sekolah Menengah Kejuruan se Kota Bogor)*, (Disertasi) Sekolah Pascasarjana, Universitas Pakuan, Bogor.
- Dzul Qarnaen Darma, Didik Notosudjono, & Herfina (2021), *Strengthening Teamwork, Visionary Leadership and Self Effication in Efforts to Improve Teachers Creativity*, Pakuan University, Indonesia, JOURNAL of PSYCHOLOGY AND EDUCATION (2021) 58(4), ISSN 1553 – 6939, April 26, 2021.
- Fathurrahman, A., Sumardi, Yusuf, A.E. dan Harijanto, S. (2019). *Peningkatan Efektivitas Pembelajaran Melalui Peningkatan Kompetensi Pedagogik dan Teamwork*, Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol.7, No. 2, Juli 2019, P-ISSN 2302-0296, E-ISSN 2614-3313.
- Ghani, A., Abdullah, K., Ling, Ying-Leh (2018), *Principal Transformational Leadership and Teachers' Motivation*, Asian Education Studies; Vol. 3, No. 1; February 2018, ISSN 2424-8487 E-ISSN 2424-9033, July Press, <https://doi.org/10.20849/aes.v3i1.316>.
- Ghifar, R., Yusuf, A.E., Sumardi, dan Wulandari, F. (2019). *Peningkatan Kreativitas Guru Melalui Pengembangan Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi*, Jurnal Manajemen Pendidikan Vol.7, No.2, Juli 2019 P-ISSN 2302-0296 E-ISSN 2614-3313.
- Gibson, J.M. Ivancevich, J.H. Donnely, & R. Konopaske. (20212). *Organizations: Behavior, Structure & Processes*, Fourteenth Edition, New York: McGraw-Hill Companies.
- Gong, Y., Huang, Jia-Chi; & Farh, Jiing-Lih. (2009). *Employee Learning Orientation, Transformational Leadership, and Employee Creativity: The Mediating Role of Employee Creative Self-Efficacy*, *Academy of Management Journal* 2009, Vol. 52, No. 4, 765–778, The Hong Kong University of Science and Technology.

- Greenberg, J. dan Robert A.B. (2008). *Behavior In Organization*. Eighth Edition. Prentice Hall, New Jersey.
- Herawati, Yusleli; Sayuti, A. Jalaludin; Widarti, Gst. Ayu Oka dan Setiawan, Heri, Keterkaitan Antara Keterlibatan Karyawan, dan Kinerja Karyawan: Kreativitas Karyawan sebagai Variabel Mediasi, Politeknik Negeri Sriwijaya, Palembang. *Akuntabel* 17 (2), 2020. Pp.241-246, <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/AKUNTABEL> ISSN: 0216-7743 - eISSN: 2528-1135 241;
- Hardhienata, S. (2017). *The Development of Scientific Identification Theory to Conduct Operation Research in Education Management*. *IOP Conf. Series: Material Science and Engineering*, Vol. 166. doi: 10.1088/1757-899X/166/1/2007,
- Handayani, Ririn dan Heri, Helwen (2019), *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Meningkatnya Orientasi Pembelajaran dan Kreativitas Guru SMA di Kota Pekanbaru*, KAFA'AH JOURNAL, 9 (1), 2019, (12-25), Print ISSN 2356-0894 Online ISSN 2356-0630.
- Y., Sayuti, A.J., Widarti, G.A.O dan Setiawan, H. (2020). *Keterkaitan Antara Keterlibatan Karyawan, dan Kinerja Karyawan: Kreativitas Karyawan*, Politeknik Negeri Sriwijaya, Palembang. *Akuntabel* 17 (2), 2020. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/AKUNTABEL> ISSN: 0216-7743 - eISSN: 2528-1135 241;
- Judeh, Mahfuz (2011). *An Examination of the Effect of Employee Involvement on Teamwork Effectiveness: An Empirical Study*, *International Journal of Business and Management*, Vol. 6, No. 9; September 2011, ISSN 1833-3850E-ISSN 1833-8119, doi:10.5539/ijbm.v6n9p202, www.ccsenet.org/ijbm
- Kinicki, Angelo and William, Brian K, dan Robbins dan Coulter (2014), *Management: A Practical Introduction. A Promise: to Make Learning Management Easy, Efficient, and Affective*. 5th Edition: McGraw-Hill Connect Management.
- Kosasih, Achmad (2016) *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Implikasinya pada Kinerja*

- Pegawai PDAM di Provinsi Banten, Universitas Pansundan, Bandung.
- Lakoy, Amanda Carolina (2015), Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado, Jurnal EMBA, Vol.3 No.3 Sept. 2015, ISSN 2303-11, Hal.981-991, Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Laurie J. Mullins. (2008). *Management and Organisational Behaviour*. Harlow, Essex, England: Pearson Education.
- Leonardo S., Ferdinan dan Gatari, E. (2020). *The Mediating Role of Work Engagement in The Relationship Between Meaningful Work and Turnover Intention of Millennials*, Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi, Vol 5, No 1 (2020), ISSN 2502-9363 (print); ISSN 2527-7456 (online), DOI: <http://dx.doi.org/10.21580/pjpp.v5i1.4305>.<http://journal.walisongo.ac.id/index.php/Psikohumaniora/2>.
- Lioa, C-S and Lee, C-W. (2009). *An Empirical Studies of Employee Job Involvement and Personality Traits: The Case of Taiwan*. International Journal of Economics and Management, Vol. 3, No. 1, 2009.
- Luthans, Fred. (2006). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, 12th Edition, The McGraw-Hill Companies, New York; 2006, ISBN: 978-0-07-353035-2, MHID: 0-07-353035-2.,
- Ma, X., Jiang, W., Wang, L. & Xiong, J. (2020). *A Curvilinear Relationship Between Transformational Leadership And Employee Creativity*, Management Decision, 04 Maret 2020, DOI; 10.1108/MD-07-2017-0653.
- Marasabessy, Z.A. dan Santoso, B. (2016). *Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Pada Kreativitas Karyawan dengan Autonomi Kerja dan Efikasi-Diri Kreatif Sebagai Pemoderasi*, Jurnal Siasat Bisnis, Vol 18 No. 1, Januari 2016, hal 32-34. ISSN : 0353 – 7665.
- McShane, S.L. & Glinow, M.A.V. (2010). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World*, 5th Ed., The McGraw-Hill Companies, New York, 2010, ISBN-13: 978-0-07-338123-7.

- Mehta, Sandhya, (2011). *Job Involvement Among Working Women*, International Journal of Multidisciplinary Research. Vol 1, Issue 2, 2011.
- Musinguzi, C., Namale, L., Rutebemberwa, E., Dahal, A., Nahirya-Ntege, Patricia & Kekitiinwa, A. (2021). *The Relationship Between Leadership Style and Health Worker Motivation, Job Satisfaction and Teamwork in Uganda*, Journal of Healthcare Leadership, <https://www.dovepress.com/> by 115.178.195.177 on 16-Jan-2021.
- Ng, Poh Kiat; Jee, Kian Siong & Anuar Nurul Izah (2012)), *The Role of Cross-Functional Teamwork In Developing Creativity: A Review*, 3rd International Conference on Engineering and ICT (ICEI2012), Melaka, Malaysia. 4–6 April 2012, <https://www.researchgate.net/publication/239950186>.
- Ngalimun, Haris, dkk, (2013). *Perkembangan dan Pengembangan Kreativitas*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Northhouse, Peter G. (2013). *Leadership: Theory dan Practice*, California: Sage Publication.
- Nofrida, Elvi. (2014). *Hubungan Iklim Kerjasama dengan Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok*, Volume 2, Juni 2014, Bahana Manajemen Pendidikan, Jurnal Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang.
- Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 18 Tahun 2020 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2020-2024,
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 22 Tahun 2021 tentang Rencana Strategis Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Tahun 2020-2024,
- Prasnavidya, Messiah; Rubini, Bibin; Sunaryo, Widodo, Abidin, Zaenal, (2020), *Improving Commitment To Organizations Through Strengthening The Quality of Work Life, Teamwork, And learning Organizations--* Palarch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology 17(6). ISSN 1567-214x, p.6.
- Purba, Vitria Lilian. (2013). *Teamwork: Studi Indigenous pada Karyawan Pns dan Swasta Bersuku Jawa*, Journal of Social and Industrial Psychology, Vol 2, No. 2, 2013, Universitas Negeri Semarang.

- R. Kreitner and A. Kinicki. (2010). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Rahmawati, Femy Melia, (2020). *Analisis Sequential Exploratory Komitmen Terhadap Organisasi Guru TK Swasta di Kabupaten Sukabumi*, (Disertasi), Sekolah Pascasarjana, Universitas Pakuan, Bogor.
- Ranjbar, M., Rafiei, S., Shafiei, M., & Kargar, V. (2019). *Transformational Leadership Style and Employee Creativity A Case Study in Yazd Medical University*, The Health Care Manager Volume 38, Number 3. 2019 Wolters Kluwer Health, Inc. DOI: 10.1097/HCM.0000000000000275
- Rizwan, M., Khan, D.J. & Saboor, F. (2011). *Relationships of Job Involvement with employee Performance: Moderating Role of Attitude*, European Journal of Business and Management, Vol. 3, No. 8, 2011, Malaysia.
- Stephen, P.R. dan Timothy, A.J. (2013). *Organizational Behavior*, London: Pearson Education Ltd.
- Stephen, P.R. dan Timothy, A.J. (2013), *Organizational Behavior, Edition 15*, New Jersey: Prentice Hall.
- Salu, O.J.R., & Hartijasi, Y. (2018). *Analisis Pengaruh Work Engagement Sebagai Mediator Antara Job Resources dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Commitment Dan Job Performance di Lembaga Pendidikan Indonesia Amerika*, Jurnal Bisnis Manajemen dan Informatika (JBMI), Vol. 14, No. 3 Februari 2018, Universitas Indonesia.
- Sari, Yusni. (2013). *Peningkatan Kerjasama di Sekolah Dasar*, Volume 1, Nomor 1, Oktober 2013, Bahana Manajemen Pendidikan, Jurnal Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang.
- Shaheen, A. and Farooqi, Y. A. (2014). *Relationship among Employee Motivation, Employee Commitment, Job Involvement, Employee Engagement: A Case Study of University of Gujrat, Pakistan*. International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering, Vol. 5, No. 9, September 2014.
- Smith, J.S. & Correl, C. (2014). *Teamwork and Work Team: Is There Any Difference*. Journal of Quality Management, Vo. 2, No. 2, 2014.

- Somani, A., & Khrisnan, V.R. (2014). *Impact of Charismatic Leadership and Job Involvement on Corporate Image Building*. *Journal of Management and Labour Studies*, Vol. 29, No. 1, Feb.2004.
- Sudrajat, A., Setiyaningsih, S., dan Sarimanah, E. (2020). *Peningkatan Kreativitas Guru Melalui Pengembangan Servant Leadership dan Efikasi Diri Guru Tetap Yayasan*, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, Volume 08, No. 2, Juli 2020, e-ISSN:2614-3313;p-ISSN:2302-0296, Penerbit: Sekolah Pascasarjana, Universitas Pakuan, <https://journal.unpak.ac.id/index.php/jmp>.
- Sugiarti, Retnowati, R. dan Suhardi, E. (2018), *Hubungan Antara Kompetensi Profesional dan Motivasi Berprestasi dengan Kreativitas Kerja Guru*, *Jurnal Manajemen Pendidikan* Vol.6, No.2, Juli 2018 P-ISSN 2302-0296 E-ISSN 2614-3313.
- Suharyati, H., Abdullah, T. dan Rubini, B. (2016). *Relationship Between Organizational Culture, Transformational Leadership, Working Motivation to Teacher's Innovativeness*, *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, Volume 4, Issue 3, March 2016, PP 29-34, ISSN 2349-0330 (Print) & ISSN 2349-0349 (Online), www.arcjournals.org,
- Sugiyono, (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Cetakan Ketiga, Bandung: Alfabeta, 2019, ISBN 978-402-289-520-6.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Cetakan Kedua, Bandung: Alfabeta, 2017, ISBN 978-602-289-373-8.
- Sugiyono, (2019). *Statistik untuk Penelitian*, Cetakan Ketigapuluh, Bandung: Alfabeta, 2019, ISBN 978-979-843-310-8.
- Sulistyo, Adhe Rachman & Suhartini. (2019). *The Role of Work Engagement in Moderating the Impact of Job Characteristics, Perceived Organizational Support, and Self-Efficacy on Job Satisfaction*, *IJBE (Integrated Journal of Business and Economics)*. e-ISSN:2549-3280/p-ISSN:2549-5933, Islamic University of Indonesia, 2019, DOI: 10.33019/ijbe.v3i1.112.
- Sultika, Budi dan Hartijasti, Yanki. (2017). *Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kreativitas dan Orientasi Inovasi di Tempat Bekerja*, *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBM)*, Vol. 1 (2), Nopember 2017. ISSN (Online) 2599-0837, <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>.

- Syah, Darwyan. (2014). *Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah, Kinerja Mengajar Guru, dan Kultur Belajar Terhadap Peningkatan Prestasi Madrasah Aliyah Negeri Provinsi DKI Jakarta*, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Volume. 20, Nomor 2, Juni 2014.
- Tabassi, A.A., Ramli, M., Bakar, A.H.A, and Pakir, A.H.D. (2014), *Transformational Leadership and Teamwork Improvement: The Case of Construction Firms*, Journal of Management Development Vol. 33 No. 10, 2014, Emerald Group Publishing Limited Universiti sains Malaysia. DOI 10.1108/JMD-01-2012-0003
- Umyati, S., dan Suhardi, E. (2019). Hubungan Antara Budaya Sekolah dan Kompetensi Pedagogik dengan Kreativitas Guru, Jurnal Manajemen Pendidikan Vol.7, No.2, Juli 2019 P-ISSN 2302-0296 E-ISSN 2614-3313.
- Wahyuni, M. Entang, dan Herfina. (2019). *Peningkatan Produktivitas Kerja Guru Melalui Pengembangan Supervisi Kepala Sekolah dan Kreativitas Kerja*, Jurnal Manajemen Pendidikan Vol. 7, No.1, Januari 2019 P-ISSN 2302-0296 E-ISSN 2614-3313.
- Wahyuni, Akhtim (2013). Pengembangan Kreativitas Guru Sebagai Modal Penerapan Kurikulum 2013, Article · 15 December 2016, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, <https://www.researchgate.net/publication/311649814>.
- Wajong, B.E.R., Dadang, I., Wylen, dan Bernarto, I. (2020). *Persepsi Karyawan pada CSR, Keterlibatan Karyawan, dan Kepemimpinan Etis Pengaruhnya terhadap Kreatifitas Karyawan*, Universitas Pelita Harapan, Tangerang, Indonesia, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 10. No. 2, 2020, (p-ISSN 2338-9605; e-2655-206X).
- Wang, Yuan & Hu, Ti (2017). *Transformational Leadership Behavior and Turnover Intention in China Physical Education*, EURASIA Journal of Mathematics Science and Technology Education ISSN: 1305-8223 (online) 1305-8215 (print) 2017 13(9):6357-6368, DOI: 10.12973/eurasia.2017.01070a, September 2017, pp 6358-6359.

- Wijayanti, Ida Ayu Dewi dan Supartha, Wayan Gede, (2019), *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kreativitas Karyawan Dimediasi Efikasi Diri Kreatif pada PT. Aura Bali Craft*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 8, No. 3, 2019: . p3. ISBN: 1230 - 1254 ISSN:2302-8912: DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i3>.
- Wingerden, J.V., Stoep, O.V.D., and Poell, R. (2018). *Meaningful Work and Work Engagement: The Mediating Role of Perceived Opportunities to Craft and Job Crafting Behavior*, International Journal of Human Resource Studies ISSN 2162-3058 2018, Vol. 8, No. 2, p.3, <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v8i2.12635>, <http://www.ijhrs.macrothink.org/>
- Yubo Hou, Ge Gao, Fei Wang, Tingrui Ri, and Zhilan Yu (2011).. *Organizational Commitment and Creativity*. Annals of Economics and Finance, Vol. 12 (2), 2011.
- Yuki, Gary. (2010). *Leadership in Organizations*, Sevent Edition, Pearson Education International, New Jersey.

PROFIL PENULIS



Dr. (H.) Sasli Rais, S.E., M.Si ingin selalu menjadi manusia pembelajar dan berproses dalam hidupnya.

Penulis merupakan putra ke-3 dari empat bersaudara kelahiran ujung timur Pulau Jawa (Lare Osing), Kabupaten Banyuwangi Tahun 1972, dari pasangan Bapak H. Imam Turmudhi (alm) dan Emak Hj. Siti Sundari.

Penulis menyelesaikan pendidikan di SDN Singonegaran I, Banyuwangi (1979-1985); MTsN 1, Banyuwangi (1985-1988); MAN 1, Banyuwangi (1988-1991); Sarjana (S1) dari Universitas Jember, Fakultas Ekonomi, Program Studi Ilmu Ekonomi dan Pembangunan (1992-1997); Magister (S2) dari Universitas Indonesia, Program Studi Ekonomi dan Keuangan Syariah (2002-2004); serta Program Doktorat (S3) dari Universitas Pakuan – Bogor, Program Studi Manajemen Pendidikan.

Pengalaman bekerja sejak lulus kuliah tahun 1997, mulai menjadi penjaga kios pakaian di Pasar Turi, Surabaya (1998), Agen Asuransi Bumi Putra, Banyuwangi (1999-2000), Pengelola Tambak Ikan Gurami, Bogor (2000-2004), Tenaga Ahli Perencanaan dan Monitoring Evaluasi Program di Kementerian PPN/ Bappenas (2003-2011), Tenaga Ahli Pengembangan Program di Kementerian Pembangunan Daerah Tertinggal (2012-2014), Tenaga Ahli Perencanaan Pembangunan dan Pengembangan Program di Kementerian Dalam Negeri (2012-2019), Tenaga Ahli Perencanaan Pembangunan dan Monitoring Evaluasi Program di Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi (2015-2021), Tenaga Ahli Anggota DPR RI, Bidang Perencanaan Pembangunan dan Kebijakan Publik (2014-2024), serta Dosen Tetap Program Studi S1-S2, Manajemen pada STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen, Jakarta (2003-sekarang).

Penulis sudah berkeluarga dengan menikahi gadis asal Kota Madiun, Hj. Attik Roofiah, S.Pi, dengan dikaruniai seorang putra bernama Mahmoud Nuuramin Rais, yang saat ini sedang menimba ilmu pada salah satu pondok pesantren modern di Provinsi Jawa Timur.



Dr. Moh. Abdul Rofiqi, S.Ag., M.Pd., M.Sc sebagai putra pertama dari empat bersaudara kelahiran kota paling ujung timur Pulau Jawa, Kabupaten Banyuwangi Tahun 1968, dari pasangan H. Imam Turmudhi (alm) dari Desa Canga'an, Kecamatan Kanor, Bojonegoro dan Hj. Siti Sundari dari Desa Pengantingan, Banyuwangi.

Penulis menyelesaikan pendidikan di SDN Singonegaran I, Banyuwangi (1975-1981); MTsN 1, Banyuwangi (1981-1984); MAN 1, Banyuwangi (1984-1987); Sarjana (S1) dari Jurusan Tadris Ilmu Pengetahuan Alam, Fakultas Tarbiyah, IAIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta (1987-1994); Magister (S2) diraih pada Program Pasca Sarjana Universitas Yogyakarta (UNY), Program Studi Penelitian dan Evaluasi Pendidikan (2001-2003) dan Magister (S2) Kerjasama Departemen Agama RI dengan Universitas Gajah Mada, Yogyakarta di Fakultas MIPA, Program Studi Ilmu Fisika, (2007-2010), serta Program Doktorat (S3) Program Studi Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi, Universitas Negeri Yogyakarta.

Pengalaman bekerja, mulai menjadi CPNS Tahun 1997 sebagai Guru Fisika di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sabdodadi, Kabupaten Bantul hingga Desember 2003. Kemudian dipindah ke MA Ummatan Wasaton Imogiri, Kabupaten Bantul selama tiga semester (Januari 2004 - Juni 2025). Selanjutnya ditugaskan di MA Ali Maksum, Pondok Pesanten Krapyak, Bantul (Juli 2005 - Juni 2018). Sejak tahun 2014, dipindahtugaskan dari Guru Fisika menjadi Pengawas Pendidikan Agama Islam pada Kementerian Agama Kabupaten Bantul (November 2014 - sekarang)

Penulis memiliki tiga orang anak dari pernikahannya dengan Admiyatun, S.Ag yang berasal dari Desa Sitiadi Puring, Kabupaten Kebumen - Jawa Tengah, yaitu: (1) Iqlides Ahmad Miyaqi, S.Pd., sedang menyelesaikan Program Magister (S2 Fisika) di Fakultas MIPA, Universitas Negeri Yogyakarta; (2) Ayadanura Fatima Miyaqi, saat ini kuliah di Jurusan Sejarah Peradaban Islam, Fakultas Adab, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta dan menjadi Pembimbing

Santri Putri Madrasah Tsanawiyah (MTs) Ali Maksum Krapyak; dan
(3) Azadadhiya Masita Miyaqi, duduk di kelas satu MTs Ali Maksum
Krapyak.



Dr. (H.) Sasli Rais, S.E., M.Si ingin selalu menjadi manusia pembelajar dan berproses dalam hidupnya.

Penulis merupakan putra ke-3 dari empat bersaudara kelahiran ujung timur Pulau Jawa (Lare Osing), Kabupaten Banyuwangi Tahun 1972, dari pasangan Bapak H. Imam Turmudhi (alm) dan Emak Hj. Siti Sundari.

Penulis menyelesaikan pendidikan di SDN Singonegaran I, Banyuwangi (1979-1985); MTsN 1, Banyuwangi (1985-1988); MAN 1, Banyuwangi (1988-1991); Sarjana (S1) dari Universitas Jember, Fakultas Ekonomi, Program Studi Ilmu Ekonomi dan Pembangunan (1992-1997); Magister (S2) dari Universitas Indonesia, Program Studi Ekonomi dan Keuangan Syariah (2002-2004); serta Program Doktorat (S3) dari Universitas Pakuan – Bogor, Program Studi Manajemen Pendidikan.

Pengalaman bekerja sejak lulus kuliah tahun 1997, mulai menjadi penjaga kios pakaian di Pasar Turi, Surabaya (1998), Agen Asuransi Bumi Putra, Banyuwangi (1999-2000), Pengelola Tambak Ikan Gurami, Bogor (2000-2004), Tenaga Ahli Perencanaan dan Monitoring Evaluasi Program di Kementerian PPN/ Bappenas (2003-2011), Tenaga Ahli Pengembangan Program di Kementerian Pembangunan Daerah Tertinggal (2012-2014), Tenaga Ahli Perencanaan Pembangunan dan Pengembangan Program di Kementerian Dalam Negeri (2012-2019), Tenaga Ahli Perencanaan Pembangunan dan Monitoring Evaluasi Program di Kementerian Desa, PDT dan Transmigrasi (2015-2021), Tenaga Ahli Anggota DPR RI, Bidang Perencanaan Pembangunan dan Kebijakan Publik (2014-2024), serta Dosen Tetap Program Studi S1-S2, Manajemen pada STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen, Jakarta (2003-sekarang).

Penulis sudah berkeluarga dengan menikahi gadis asal Kota Madiun, Hj. Attik Roofiah, S.Pi, dengan dikaruniai seorang putra bernama Mahmoud Nuuramin Rais, yang saat ini sedang menimba ilmu pada salah satu pondok pesantren modern di Provinsi Jawa Timur.



Dr. Moh. Abdul Rofiqi, S.Ag., M.Pd., M.Sc sebagai putra pertama dari empat bersaudara kelahiran kota paling ujung timur Pulau Jawa, Kabupaten Banyuwangi Tahun 1968, dari pasangan H. Imam Turmudhi (alm) dari Desa Canga'an, Kecamatan Kanor, Bojonegoro dan Hj. Siti Sundari dari Desa Pengantingan, Banyuwangi.

Penulis menyelesaikan pendidikan di SDN Singonegaran I, Banyuwangi (1975-1981); MTsN 1, Banyuwangi (1981-1984); MAN 1, Banyuwangi (1984-1987); Sarjana (S1) dari Jurusan Tadris Ilmu Pengetahuan Alam, Fakultas Tarbiyah, IAIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta (1987-1994); Magister (S2) diraih pada Program Pasca Sarjana Universitas Yogyakarta (UNY), Program Studi Penelitian dan Evaluasi Pendidikan (2001-2003) dan Magister (S2) Kerjasama Departemen Agama RI dengan Universitas Gajah Mada, Yogyakarta di Fakultas MIPA, Program Studi Ilmu Fisika, (2007-2010), serta Program Doktorat (S3) Program Studi Manajemen Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi, Universitas Negeri Yogyakarta.

Pengalaman bekerja, mulai menjadi CPNS Tahun 1997 sebagai Guru Fisika di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Sabdodadi, Kabupaten Bantul hingga Desember 2003. Kemudian dipindah ke MA Ummatan Wasatan Imogiri, Kabupaten Bantul selama tiga semester (Januari 2004 - Juni 2005). Selanjutnya ditugaskan di MA Ali Maksum, Pondok Pesanten Krapyak, Bantul (Juli 2005 - Juni 2018). Sejak tahun 2014, dipindahtugaskan dari Guru Fisika menjadi Pengawas Pendidikan Agama Islam pada Kementerian Agama Kabupaten Bantul (November 2014 - sekarang)

Penulis memiliki tiga orang anak dari pernikahannya dengan Admiyatun, S.Ag yang berasal dari Desa Sitiadi Puring, Kabupaten Kebumen - Jawa Tengah, yaitu: (1) Iqlides Ahmad Miyaqi, S.Pd., sedang menyelesaikan Program Magister (S2 Fisika) di Fakultas MIPA, Universitas Negeri Yogyakarta; (2) Ayadanura Fatima Miyaqi, saat ini kuliah di Jurusan Sejarah Peradaban Islam, Fakultas Adab, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, Yogyakarta dan menjadi Pembimbing Santri Putri Madrasah Tsanawiyah (MTs) Ali Maksum Krapyak; dan (3) Azadadhiya Masita Miyaqi, duduk di kelas satu MTs Ali Maksum Krapyak.

Penerbit Deepublish (CV BUDI UTAMA)

Jl. Kaliurang Km 9,3 Yogyakarta 55581

Telp/Fax : (0274) 4533427

Anggota IKAPI (076/DIY/2012)

✉ cs@deepublish.co.id

🌐 Penerbit Deepublish

📧 @penerbitbuku_deepublish

🌐 www.penerbitdeepublish.com



Kategori : Pendidikan

ISBN 978-634-01-0275-8



9

786340

102758