

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH  
DAN IKLIM KERJA TERHADAP KREATIVITAS  
MENGAJAR GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM  
(PAI) SEKOLAH DASAR NEGERI (SDN) SE  
KABUPATEN PONOROGO**

**PROPOSAL TESIS**



**Oleh:**

**Nilam Nur Khotimah**

**NIM: 212215040**

**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
(IAIN) PONOROGO**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN  
ISLAM**

**MEI 2017**

**BAB I**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DAN**

**IKLIM KERJA TERHADAP KREATIVITAS MENGAJAR GURU**

**PENDIDIKAN AGAMA ISLAM (PAI) DI SEKOLAH DASAR NEGERI**

**(SDN) SE KABUPATEN PONOROGO**

**A. Latar Belakang Masalah**

Salah satu jabatan tenaga kependidikan yang dewasa ini menjadi sorotan dari masyarakat untuk ditingkatkan kemampuan dan profesionalnya adalah guru. Guru sebagai pundak harapan dalam memperbaiki situasi pendidikan kita. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 34% mutu pendidikan dipengaruhi faktor guru. Bandingkan dengan faktor pengelolaan 22%, sarana fisik 26% dan waktu belajar 18%.<sup>1</sup> Guru menempati posisi yang penting, lebih penting dari kurikulum. Sebaik apapun kurikulum jika tidak dibarengi guru yang berkualitas maka semuanya akan sia-sia. Sebaliknya kurikulum yang kurang baik akan dapat ditopang oleh guru yang berkualitas.<sup>2</sup> Guru merupakan kunci keberhasilan pendidikan. Oleh karena itulah, maka peningkatan kualitas tenaga kependidikan ini terus diupayakan, salah satunya adalah bagaimana mengembangkan kreativitas guru.

Diberlakukannya Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) diharapkan terjadi perubahan paradigma dan peran guru dalam proses pembelajaran. Kurikulum ini lebih menekankan pada kemandirian dan kreativitas sekolah. Hal ini tentu menuntut pula kreativitas guru. Guru dituntut lebih aktif, kreatif dan

---

<sup>1</sup>Taliziduhu Ndraha, Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia (Jakarta: Rineka Cipta, 1999), 60.

<sup>2</sup>Ibid.

inovatif.<sup>3</sup> Guru tidak hanya semata berperan dalam transfer of knowledge tapi lebih pada fasilitator dan agent of change. Kreativitas guru ini juga menjadi tuntutan kurikulum berbasis kompetensi, karena pembelajaran dalam kurikulum ini lebih menekankan kepada guru agar mampu membelajarkan peserta didik lebih memiliki kompetensi yang dikehendaki.<sup>4</sup>

Selanjutnya, jika sebelumnya guru masih tergantung pada “tuntunan” dalam melaksanakan proses pembelajaran kepada siswa maka dalam Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan atau biasa dikenal KTSP pemerintah hanya memberikan rambu-rambu dalam bentuk peraturan yaitu Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 22, 23 dan 24 tahun 2006 tentang Standar Isi, Standar Kompetensi Lulusan, pelaksanaan Standar Isi, dan pelaksanaan Standar Kompetensi Lulusan. Sedangkan BSNP memberikan panduan dalam penyusunan KTSP. Pengembangan silabus, kedalaman materi, proses yang dilaksanakan sampai pada kenaikan kelas, ditentukan sendiri oleh guru.<sup>5</sup>

Diberlakukannya kurikulum baru, yaitu kurikulum 2013 kreativitas guru menjadi kebutuhan utama dalam proses pembelajaran. Proses pembelajaran dalam kurikulum ini dengan menggunakan pendekatan saintifik. Sedangkan model pembelajaran yang diterapkan berbasis tematik-integratif. Sistem penilaian yang digunakan yaitu penilaian autentik yang berorientasi pada komponen komponen yang dituju dengan mengacu pada patokan tertentu yang terdefinisi secara kualitatif dan kuantitatif melalui berbagai cara yaitu, portofolio, produk, proyek, kinerja tulis, dan penilaian diri. Dalam implementasinya, guru harus memiliki

---

<sup>3</sup>Prayitno, *Pendekatan “Basic Need” dalam Pendidikan: Aplikasi Ilmu Pendidikan* (Bukit Tinggi: UNP Press, 2008), 8.

<sup>4</sup>Ibid., 20.

<sup>5</sup>Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Sukses dalam Sertifikasi Guru* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007), 37.

berbagai konsep dan cara untuk mendongkrak kualitas pembelajaran dengan menyediakan lingkungan yang kondusif, iklim pembelajaran yang demokratis, melibatkan peserta didik secara optimal dalam pembelajaran baik fisik, sosial, maupun emosional. Dalam kerangka inilah perlunya kreativitas seorang guru.<sup>6</sup>

Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 40 ayat 2 menyebutkan “Pendidik dan tenaga kependidikan berkewajiban menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis.” Depdiknas dalam panduannya menjelaskan agar proses pembelajaran lebih menekankan pada pembelajaran yang aktif, kreatif, inovatif dan menyenangkan.<sup>7</sup>

Dampak positif dari upaya peningkatan kreativitas guru sangat besar pengaruhnya baik bagi siswa atau guru itu sendiri.<sup>8</sup> Guru yang kreatif dapat meningkatkan minat siswa terhadap mata pelajaran, transfer informasi dapat dilakukan secara lebih utuh (mencakup aspek kognitif, afektif, dan psikomotor), menumbuhkan motivasi belajar siswa, dan mampu merangsang kreativitas siswa itu sendiri, mampu menggunakan media pembelajaran secara optimal, mengelola waktu secara efektif, dan mampu menggunakan metode pengajaran secara tepat.

Berbicara soal kreativitas sebenarnya tidak hanya tuntutan guru Pendidikan Agama Islam saja, namun karena keterbatasan penulis terutama dalam pengambilan data dan instrumen yang sangat mungkin bervariasi untuk guru mata pelajaran yang berbeda. Maka, penelitian ini dibatasi hanya untuk guru mata

---

<sup>6</sup>Humairi, Implementasi Pembelajaran Kurikulum 2013 (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015), 23.

<sup>7</sup>E. Mulyasa, Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013 (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013), 43.

<sup>8</sup>Cucu Sopiah, “Kreativitas Guru Paud dalam Kegiatan Belajar Mengajar”, Vol. XXI, No. 1 (Semarang: Majalah Ilmiah Pawiyata, 2014), 13.

pelajaran Pendidikan Agama Islam saja. Alasan lain karena, menurut pandangan penulis mata pelajaran Pendidikan Agama Islam memiliki tuntutan lebih untuk tumbuhnya kreativitas. Maka penelitian yang mengangkat kreativitas mengajar guru Pendidikan Agama Islam menjadi lebih tepat dan relevan.

Mengingat juga bahwa, Pendidikan Agama Islam merupakan bidang studi yang ada di semua jenjang pendidikan. Hal ini karena tujuan pendidikan nasional adalah agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, Bangsa dan Negara.<sup>9</sup> Pencapaian tujuan pendidikan nasional sebagaimana tersebut di atas sangat ditentukan oleh keberhasilan pembelajaran Pendidikan Agama Islam di sekolah. Keberhasilan pembelajaran Pendidikan Agama Islam sangat ditentukan oleh kreativitas guru dalam mengelola pembelajaran.<sup>10</sup>

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa peningkatan mutu pendidikan tidak bisa dilepaskan dari peran guru dalam merencanakan dan mengelola pembelajaran. Kreativitas guru sangat berpengaruh pada mutu pembelajaran dan mutu hasil belajar siswa. Jadi, kreativitas guru dalam merencanakan dan melaksanakan pembelajaran sudah menjadi tuntutan dalam mengupayakan peningkatan mutu pembelajaran dan mutu lulusan peserta didik.

Namun harapan agar guru Pendidikan Agama Islam lebih kreatif berbeda dengan kenyataan di lapangan, hal tersebut tampak dalam hal-hal sebagai berikut:

---

<sup>9</sup>Zakiah Darajat, Ilmu Pendidikan Islam (Jakarta: Bulan Bintang, 1995), 24.

<sup>10</sup>Syaiful Bahri Djaramah, Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), 43.

1. Pembelajaran di kelas masih terbatas pada pengertian makna mengajar, dimana proses pembelajaran bersifat searah dari guru kepada peserta didiknya. Akibatnya pembelajaran seringkali bersifat monoton, kurang menarik dan kurang memberikan motivasi, serta cenderung menimbulkan sikap pasif pada peserta didik.
2. Cara pengajaran yang kurang menunjukkan perubahan yang berarti, walaupun sudah sekian kali dilakukan pelatihan. Guru sering kali hanya menggunakan metode ceramah dalam pembelajaran dan jarang melakukan kombinasi metode atau strategi. Sehingga proses pembelajaran terlihat hanya sebagai proses pencekakkan materi kepada siswa. Padahal banyak sekali metode/strategi pembelajaran yang bisa diterapkan oleh guru, untuk menghindari sikap pasif peserta didik.
3. Pemberian pengalaman belajar dalam bentuk praktek jarang sekali diberikan oleh guru dan cenderung terpaku pada penyelesaian target materi pelajaran. Padahal pembelajaran dengan praktik langsung secara psikologis akan lebih mudah diingat oleh siswa dari pada sekedar teori.
4. Sebagian guru berkecenderungan jarang menggunakan media dalam kegiatan pembelajaran, padahal sebagian media pembelajaran sudah tersedia di sekolah, ruang komputer dan kebun sekolah juga jarang dimanfaatkan secara maksimal sehingga siswa terkadang merasa bosan selalu belajar di dalam kelas. Sebenarnya belajar juga bisa dilakukan di luar kelas dalam rangka merangsang dan meningkatkan daya pikir, sikap, dan dapat menumbuhkan perilaku kreatif siswa.



5. Guru membuat dan memanfaatkan media pembelajaran hanya ketika ada penilaian kecakapan kerja yang diadakan di sekolah tersebut, yang seharusnya guru merancang pengalaman belajar yang lebih mempengaruhi kebermaknaan belajar bagi siswa.
6. Sistem ujian dan ulangan akhir semester sebagian besar masih menggunakan soal pilihan ganda. Dengan soal-soal pilihan ganda ini peserta didik akan terbiasa berfikir untung-untungan dan belajar bagi mereka lebih banyak untuk menghafal dan latihan menjawab soal.

Memperhatikan fenomena tentang belum optimalnya kreativitas guru Pendidikan Agama Islam di Kabupaten Ponorogo mendorong penulis untuk melakukan penelitian tentang faktor-faktor apa yang menjadi penyebab rendahnya kreativitas guru Pendidikan Agama Islam di Kabupaten Ponorogo. Pemahaman dan perbaikan terhadap faktor-faktor tersebut dapat dijadikan landasan untuk meningkatkan kreativitas guru. Atas dasar itu perlu dikaji faktor-faktor yang memengaruhi kreativitas guru. Pada tahap selanjutnya diharapkan dapat dikembangkan upaya peningkatan kreativitas guru untuk meningkatkan mutu lulusan.

Secara teoritis rendahnya kreativitas guru tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor. Beberapa faktor yang diduga bisa mempengaruhi tumbuhnya kreativitas guru diantaranya iklim kerja, kerja samayang cukup, pemberian penghargaan, perbedaan status, pemberian kepercayaan, dan pemberian

kesempatan.<sup>11</sup> Pendapat lain menyatakan bahwa kepemimpinan juga mempengaruhi terhadap tumbuhnya kreativitas seseorang.<sup>12</sup>

Dari banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas guru, faktor kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting terhadap kreativitas seorang guru. Hal ini sejalan dengan pendapat Michael K. Badhawy bahwa agar dapat efektif, kreativitas perlu ditopang oleh dukungan organisasi dan kepemimpinan manajerial.<sup>13</sup> Kepemimpinan dalam hal ini oleh kepala sekolah memiliki peran besar dalam mendorong kreativitas guru.

Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin tentu memiliki peran strategis di dalam mengembangkan profesionalisme sumber daya manusia termasuk kreativitas guru. Melalui kepemimpinannya diharapkan juga dapat menumbuhkan kreativitas warga sekolah termasuk guru. Hal ini selaras dengan pandangan T. Hani Handoko yang memandang bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang agar bekerja dalam mencapai tujuan dan sasaran. Demikian juga kepala sekolah diharapkan mampu mempengaruhi, menggerakkan dan memotivasi guru dalam mengembangkan kreativitas mereka, terutama dalam meningkatkan mutu pembelajaran.<sup>14</sup>

Selain dari faktor kepemimpinan kepala sekolah terdapat faktor lain yang juga tidak kalah pentingnya dalam mempengaruhi kreativitas guru. Pendapat ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Buchari Alma yang menyatakan bahwa

---

<sup>11</sup>Cece Wijaya dan Tabrani Rusyan, *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1999), 191-192.

<sup>12</sup>A. Dale Timpe, *Kreativitas* Terj. Sofyan Cikmat (Jakarta: Elex Media Komputindo), 214.

<sup>13</sup>Ibid.

<sup>14</sup>T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2001), 294.



iklim kerja merupakan faktor dominan dalam mendorong kreativitas dan produktivitas guru. Melalui iklim kerja yang kondusif akan memberikan kenyamanan terhadap guru dalam bekerja sehingga guru semakin kreatif serta penampilannya menjadi lebih baik, dan memberi peluang berkembangnya kreativitas guru dan pelaksanaan pembelajaran lebih bermutu<sup>15</sup>

Seorang guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Negeri (SDN) 01 Siman menyatakan bahwasanya dalam proses belajar mengajar sudah melakukan variasi pembelajaran. Misalnya, guru dalam melaksanakan pembelajaran menggunakan konsep imajinatif. Salah satu contoh yang dilakukan guru Pendidikan Agama Islam adalah menyuruh siswa menulis tentang pengalaman siswa, dan menulis surat yang berisikan cita-cita dan harapan siswa ke depan.<sup>16</sup>

Guru dalam berinteraksi dengan siswa adalah banyak melibatkan aktivitas yang berpusat pada siswa. Contohnya, siswa disuruh mengerjakan di papan tulis, siswa disuruh menjawab pertanyaan guru, siswa disuruh memberi tanggapan atas pernyataan teman-temannya, dan sebagainya. Dalam proses pembelajaran di kelas guru memakai gaya mengajar yang bervariasi. Variasi dalam gaya mengajar misalnya variasi suara, gerakan badan dan mimik, dan mengubah posisi.<sup>17</sup>

Dalam hal ini kepala sekolah tidak melarang para guru untuk terus melakukan variasi dalam pembelajaran justru selalu mendukung terhadap setiap variasi pembelajaran yang dilakukan oleh guru. Terkadang kepala sekolah juga memfasilitasi atau membantu untuk kelancaran proses belajar mengajar. Seperti ikut terlibat dalam pembelajaran, mengizinkan para guru untuk mengajak siswa-

---

<sup>15</sup>Buchari Alma, Guru Profesional (Bandung: Alfabeta, 2010), 170.

<sup>16</sup>Sumarni, Wawancara, Ponorogo, 30 November 2016.

<sup>17</sup>Ibid.

siswanya belajar diluar kelas.Selain kepala sekolah yang selalu memberi kebebasan pada guru lingkungan kerja sekolah juga sangat mendukung.Suasana lingkungan sekolah terjalin rasa kekeluargaan, saling menghargai, terjalin komunikasi yang baik antar warga sekolah, setiap pengambilan keputusan selalu dalam forum yang melibatkan pihak-pihak terkait (kepala sekolah, waka, guru, dan karyawan) sangat dirasakan di Sekolah Dasar Negeri (SDN) 01 Siman.<sup>18</sup>

Wawancara juga kami lakukan dengan guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri (SDN) Pulung.Data yang kami peroleh bahwasanya, sekolah memiliki sarana yang kurang memadai, tetapi guru mampu mengatasi permasalahan itu.Kekurangan sarana seperti belum adanya laboratorium komputer, belum adanya laptop dan LCD.Meskipun demikian, tidak mempengaruhi guru untuk meningkatkan dalam mengadakan variasi pembelajaran, justru malah lebih banyak menghasilkan media buatan sendiri.<sup>19</sup>

Guru Pendidikan Agama Islam memanfaatkan lingkungan sekitar sekolah sebagai sumber belajar siswa.Misalnya, pada saat Sekolah Dasar Negeri Pulung melakukan out bond, siswa-siswi disuruh guru untuk membuat laporan kegiatan yang telah dilaksanakan dalam bentuk karangan. Contoh lain dalam pemanfaatan lingkungan sebagai sumber belajar adalah guru memanfaatkan kantin sekolah. Cara guru memanfaatkan kantin sekolah adalah menyuruh siswa membuat laporan tentang aktivitas kantin sekolah.<sup>20</sup>

Kekurangan fasilitas media yang disediakan oleh sekolah, disebabkan karena sikap kepala sekolah yang kurang tanggap terhadap kebutuhan proses pembelajaran. Selain itu juga, karena sebagian besar yang mengajar sudah

---

<sup>18</sup>Ibid.

<sup>19</sup>Suharno, Wawancara, 29 November 2016.

<sup>20</sup>Ibid.

mendekati usia pensiun susah untuk diajak mencoba hal baru dan cenderung kolot. Mereka lebih suka mengajar dengan metode-metode pembelajaran lama. Karena sebab inilah suasana kerja dan komunikasi kurang nyaman seperti ada pembatas antara kelompok guru muda dan kelompok guru tua.<sup>21</sup>

Berdasarkan perbedaan antara teori dan fakta dilapangan, maka peneliti perlu menguji kembali terkait teori tentang **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kreativitas Mengajar Guru Pendidikan Agama Islam (PAI) di Sekolah Dasar Negeri (SDN) se Kabupaten Ponorogo”**.

### **B. Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti menemukan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh secara signifikan terhadap kreativitas guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri se Kabupaten Ponorogo?
2. Apakah iklim kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kreativitas guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri se Kabupaten Ponorogo?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kreativitas mengajar guru Pendidikan Agama Islam dan mengetahui pengaruh iklim kerja terhadap kreativitas mengajar guru Pendidikan Agama Islam.

---

<sup>21</sup>Ibid.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Melalui penelitian ini diharapkan ada manfaat yang bisa diambil sebagai sumbangan bagi dunia pendidikan. Jika penelitian ini terbukti positif secara signifikan maka diharapkan minimal ada manfaat secara teoritis maupun praktis.

##### **1. Secara Teoretis**

Diharapkan bermanfaat dalam menghasilkan konsep untuk pengembangan teori terutama mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kreativitas mengajar guru Pendidikan Agama Islam dan pengaruh iklim kerja terhadap kreativitas mengajar guru Pendidikan Agama Islam, dengan demikian juga dapat menjadilandas penelitian berikutnya berkaitan dengan kreativitas mengajar guru.

##### **2. Secara Praktis**

Secara praktis diharapkan bermanfaat bagi beberapa pihak antara lain:

- a. Bagi Kementerian Agama, penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan untuk pembinaan terhadap peningkatan kreativitas guru dan kepemimpinan kepala sekolah.
- b. Bagi sekolah, penelitian ini diharapkan mampu menumbuhkan dan mengembangkan kreativitas guru melalui kepemimpinan yang benar dan tepat serta menciptakan iklim kerja yang mendukung tumbuhnya kreativitas warga sekolah.
- c. Bagi peneliti, memberikan tambahan pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti.

## E. Kajian Terdahulu

Beberapa penelitian tentang kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja dan kreativitas guru telah dilakukan oleh beberapa peneliti. Pertama, Sobari dengan judul, Pengaruh Preferensi Gaya Kepemimpinan dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instalasi Pegawai Gawat Darurat Rumah Sakit Badan Layanan Umum Surakarta dengan kesimpulan 1) Terdapat pengaruh preferensi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, setelah mengontrol pengaruh iklim kerja 2) Pegawai yang berpreferensi kepemimpinan demokratis memiliki kinerja lebih baik dari pada kepemimpinan otoriter 3) Pegawai yang berpreferensi pemimpin otoriter memiliki kinerja tidak lebih baik dari pada pemimpin laissez faire 4) Pegawai yang bekerja pada iklim kerja yang kondusif memiliki kemungkinan berkinerja lebih besar dari pada iklim kerja non kondusif.<sup>22</sup>

Persamaan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan kepemimpinan dan iklim kerja sebagai variabel independen (X), metode penelitian kuantitatif, dalam pengumpulan data sama-sama menggunakan angket. Perbedaannya adalah pada subyek penelitian, teknik analisa dalam penelitian kami menggunakan pengaruh (regresi) sederhana sedangkan dalam penelitian ini regresi linier berganda.

Kajian kedua oleh Munasifah, dengan judul "*Pengaruh Kreativitas dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru PAI di SMA se Kabupaten Pekalongan*" hasil penelitian ini menunjukkan 1) Secara terpisah terdapat hubungan yang positif antara kreativitas dengan kinerja guru PAI di SMA se

---

<sup>22</sup>Shobari, Pengaruh Preferensi Gaya Kepemimpinan dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instalasi Pegawai Gawat Darurat Rumah Sakit Badan Layanan Umum Surakarta, (Surakarta: Tesis Universitas Sebelas Maret), 58.

Kabupaten Pekalongan, dengan sumbangan sebesar 61,4%. 2) Secara terpisah tidak terdapat hubungan yang positif antarkejahteraan dengan kinerja guru PAI di SMA se KabupatenPekalongan. Hal ini berarti variabel kesejahteraan secara sendiri tidak memberikan sumbangan yang cukup berarti pada kinerja sehingga sumbangan lebih banyak ditentukan oleh faktor-faktor yang lain. Dengan demikian hipotesis kedua ditolak, karena tidak didukung data secara empiris. 3) Terdapat hubungan yang positif secara bersama-sama antara kreativitas guru dan kesejahteraan guru dengan kinerja guru PAI di SMA se Kabupaten Pekalongan. Variasi yang disumbangkan oleh variabel kreativitas ( $X_1$ ) secara bersama-sama dengan variabel kesejahteraan ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja guru PAI di SMA se Kabupaten Pekalongan ( $Y$ ) adalah sebesar 54,7%, sedangkan sisanya sebesar 45,3% ditentukan oleh faktor-faktor yang lain.<sup>23</sup>

Persamaan penelitian ini adalah terletak pada subjek penelitian yaitu sama-sama melakukan penelitian di lembaga pendidikan, variabel sama-sama menggunakan variabel kreativitas guru, metode penelitian kuantitatif, dan dalam pengumpulan data sama-sama menggunakan angket. Perbedaannya adalah terletak pada pembahasan variabelnya, dalam penelitian ini variabel kreativitas guru sebagai variabel independen sedangkan dalam penelitian ini sebagai variabel dependen, analisis yang digunakan dalam penelitian di atas regresi linier berganda.

---

<sup>23</sup>Munafisah, Pengaruh Kreativitas dan Kesejahteraan Guru Terhadap Kinerja Guru PAI di SMA se Kabupaten Pekalongan, (Semarang: Tesis Institut Agama Islam Negeri Walisongo, 2013), 40-41.



## **F. Landasan Teori**

### **1. Kreativitas Mengajar Guru Pendidikan Agama Islam**

#### **a. Pengertian Kreativitas Mengajar Guru**

Sejatinya, kreativitas bermula dari cara berpikir kreatif. Pada kurun waktu 1960-an hingga permulaan tahun 1970-an, sejumlah ahli psikologi sudah banyak yang tertarik terhadap kreativitas.<sup>24</sup>

Istilah kreativitas dalam Bahasa Inggris berasal dari kata *to create*, artinya mencipta. Kamus Besar Bahasa Indonesia, kata kreatif dinyatakan mengandung makna memiliki daya cipta, memiliki kemampuan untuk menciptakan, bersifat (mengandung) daya cipta. Sementara istilah kreativitas mengandung arti kemampuan untuk mencipta, daya cipta, perihal berkreasi.<sup>25</sup> Jadi kreativitas adalah kemampuan untuk mencipta atau daya cipta.

Kreativitas atau daya cipta adalah kemampuan manusia untuk menghasilkan sesuatu yang berbeda, yakni 1) Sensitivitas atau kepekaan terhadap masalah, yaitu kemampuan melihat segala sesuatu, memperhatikan masalah atau bidang kebutuhan dan menyadari keadaan yang menjanjikan serta kemampuan mengadakan pengamatan secara rinci 2) Kelancaran, yaitu kemampuan menghasilkan banyak gagasan dan siap menerima perubahan-perubahan serta kegagalan 3) Originalitas dan kebaruan, yaitu kemampuan mencetuskan gagasan asli atau pemikiran sendiri yang berbeda maupun modifikasi dari yang sudah ada 4) Keluwesan, yaitu kemampuan menggunakan berbagai kemungkinan pendekatan

---

<sup>24</sup>Guntur Talajan, *Menumbuhkan Kreativitas & Prestasi Guru* (Yogyakarta: LaksBang Pressindo, 2012), 10.

<sup>25</sup>Depdiknas, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Cendekia, 2005), 817.

dan mudah menyesuaikan terhadap kemungkinan perubahan 5) penyusunan dan pengembangan, yaitu melakukan hal-hal secara detail dan mengurai lebih rinci serta menggabungkan atau membentuk suatu perwujudan menyeluruh 6) pendefinisian ulang, yaitu merumuskan batasan-batasan dengan melihat kembali cara yang tidak lazim.<sup>26</sup>

Terdapat beberapa definisi kreativitas menurut para ahli:

- 1) Menurut Ichol Than kreativitas adalah tanda kemanusiaan yang memisahkan manusia dan hewan.<sup>27</sup> Pendapat ini senada dengan yang dinyatakan oleh Utami Munandar dalam Alisjahbana yang mengartikan bahwa kreativitas sebagai kemampuan untuk menciptakan hal-hal baru yang pada hakekatnya membedakan manusia dari mesin dan binatang, bahwa kreativitas harus mempunyai makna sosial artinya bermanfaat bagi dan dapat dinikmati oleh masyarakat.<sup>28</sup>
- 2) Guntur Talajan menyebutkan kreativitas merupakan kemampuan seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan maupun karya nyata, yang relatif berbeda dengan apa yang telah ada sebelumnya.<sup>29</sup>
- 3) Cece Wijaya dan Tabrani Rusyan menyatakan bahwa kreativitas adalah kemampuan untuk menciptakan suatu produk baru, baik yang benar-benar baru sama sekali maupun yang merupakan modifikasi atau perubahan dengan

---

<sup>26</sup> Tjetjep Rohindi, Pendekatan Sistem Sosial Budaya Dalam Pendidikan (Semarang: Ikip Semarang Press 1994), 121.

<sup>27</sup> U Ichol Than, Handbook Creativity (Singapore: World Scientific Publishing, 2007), 11.

<sup>28</sup> S.T. Alisjahbana, Kreativitas (Jakarta: Dian Rakyat, 1993), 69.

<sup>29</sup> Guntur Talajan, Menumbuhkan Kreativitas, 15.

mengembangkan hal-hal yang sudah ada.<sup>30</sup> Hal senada diungkapkan oleh Slameto bahwasanya:

Yang penting dalam kreativitas itu adalah bukanlah penemuan sesuatu yang belum pernah diketahui orang sebelumnya, melainkan bahwa produk kreativitas itu merupakan sesuatu yang baru bagi diri sendiri dan tidak harus sesuatu yang baru bagi orang lain atau dunia pada umumnya, misalnya seorang guru menciptakan metode mengajar dengan diskusi yang belum pernah ia pakai.<sup>31</sup>

Jadi, dari pendapat para pakar diatas dapat disimpulkan bahwasanya kreativitas merupakan kemampuan untuk mengekspresikan dan mewujudkan potensi daya berpikir untuk menghasilkan sesuatu yang baru dan unik atau kemampuan untuk mengkombinasikan sesuatu yang sudah ada menjadi sesuatu yang lain agar lebih menarik. Guru harus berpacu dalam pembelajaran dengan memberikan kemudahan belajar bagi seluruh peserta didik, agar dapat mengembangkan potensinya secara optimal. Pembelajaran merupakan suatu proses yang kompleks dan melibatkan berbagai aspek yang saling berkaitan. Oleh karena itu, untuk menciptakan pembelajaran yang kreatif dan menyenangkan, diperlukan keterampilan. Diantaranya adalah keterampilan pembelajaran atau keterampilan mengajar.<sup>32</sup>

Agar tercipta pembelajaran yang kreatif, professional dan menyenangkan, diperlukan adanya keterampilan yang harus dimiliki dan dikuasai oleh guru, berkaitan dengan ini dalam bukunya E. Mulyasa mengatakan bahwa:

Ada 8 keterampilan mengajar yang sangat berperan dan menentukan kualitas pembelajaran, yaitu keterampilan bertanya, memberi penguatan, mengadakan variasi, menjelaskan, membuka dan menutup pelajaran,

---

<sup>30</sup>Cece Wijaya dan Tabrani Rusyan, Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1999), 189.

<sup>31</sup>Slameto, Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya (Jakarta: Rineka Cipta, 2003), 30.

<sup>32</sup>E. Mulyasa, Menjadi Guru Professional (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2006), 69.

membimbing diskusi kelompok kecil, mengelola kelas serta mengajar kelompok kecil dan perorangan.<sup>33</sup>

Mengadakan variasi yang dimaksud di atas yaitu variasi dalam kegiatan pembelajaran seperti pada penggunaan metode dan media pembelajaran. Dengan demikian, sebenarnya kreativitas merupakan keterampilan, artinya siapa saja yang berniat untuk menjadi kreatif dan iamau melakukan latihan-latihan yang benar, maka ia akan menjadi kreatif.<sup>34</sup>

Jadi, dalam proses pembelajaran seorang guru harus kreatif agar dapat selalu menciptakan suasana belajar yang menyenangkan supaya siswa tidak merasa bosan dan mengalami kesulitan belajar. Dengan demikian pengelolaan proses belajar mengajar yang baik didukung oleh kreativitas guru, sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

#### **b. Dimensi Kreativitas Guru**

Nilai keunggulan yang harus dimiliki guru adalah kreativitas. Kreativitas diidentifikasi dari 4 dimensi, yaitu:<sup>35</sup>

- 1) Person
  - a) Mampu melihat masalah dari segala arah.
  - b) Hasrat ingin tahu besar.
  - c) Terbuka terhadap pengalaman baru.
  - d) Suka tugas yang menantang.
  - e) Wawasan luas.
  - f) Menghargai karya orang lain.

#### 2) Proses

---

<sup>33</sup>Ibid.

<sup>34</sup>Ngainun Naim, *Menjadi Guru Inspiratif* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011), 245.

<sup>35</sup>Hamzah B. Uno dan Nurdin Muhammad, *Belajar dengan Pendekatan PAIKEM* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 154-156.

Kreativitas dalam proses dinyatakan sebagai *creativity is a proces that manifest it self in fluency, in flexibility as well as in originality of thinking*. Dalam proses kreativitas ada 4 tahap, yaitu:

- a) Tahap pengenalan yaitu merasakan ada masalah dalam kegiatan yang dilakukan.
- b) Tahap persiapan yaitu mengumpulkan informasi penyebab masalah yang dirasakan dalam kegiatan itu.
- c) Tahap iluminasi yaitu saat timbulnya inspirasi/gagasan pemecahan masalah.
- d) Tahap verifikasi yaitu tahap pengujian secara klinis berdasarkan realitas.

### 3) Produk.

Dimensi produk, kreativitas digambarkan sebagai *creativity to bring something new into existence* yang ditunjukkan dari sifat:

- a) Baru, unik, berguna, benar, dan bernilai.
- b) Bersifat heuristic, menampilkan metode yang masih belum pernah/jarang dilakukan sebelumnya.

### 4) Pres atau dorongan.

- a) Kepekaan dalam melihat lingkungan.
- b) Kebebasan dalam melihat lingkungan/bertindak.
- c) Komitmen kuat untuk maju dan berhasil.
- d) Optimis dan berani ambil risiko, termasuk risiko yang paling buruk.
- e) Ketekunan untuk berlatih.
- f) Hadapi masalah sebagai tantangan.
- g) Lingkungan yang kondusif, tidak kaku, dan otoriter.

## **b. Ciri-ciri Guru Kreatif**

Untuk mengembangkan potensi-potensi yang ada pada diri anak, dibutuhkan guru yang kreatif dan guru yang kreatif itu mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:<sup>36</sup>

- 1) Terbuka terhadap pengalaman baru.
- 2) Fleksibel dalam berpikir dan merespon.
- 3) Bebas menyatakan pendapat dan perasaan.
- 4) Menghargai fantasi.
- 5) Tertarik kepada kegiatan-kegiatan kreatif.
- 6) Mempunyai pendapat sendiri dan tidak mudah terpengaruh oleh orang lain.
- 7) Mempunyai rasa ingin tahu yang besar.
- 8) Toleran terhadap perbedaan pendapat dan situasi yang tidak pasti.
- 9) Berani mengambil resiko yang diperhitungkan.
- 10) Percaya diri dan mandiri.
- 11) Memiliki tanggung jawab dan komitmen kepada tugas.
- 12) Tekun dan tidak mudah bosan.
- 13) Tidak kehabisan bekal dalam memecahkan masalah.
- 14) Kaya akan inisiatif.
- 15) Peka terhadap situasi lingkungan.
- 16) Lebih berorientasi ke masa kini dan masa depan daripada ke masa lalu.
- 17) Memiliki citra diri dan emosional yang baik.
- 18) Mempunyai minat yang luas.
- 19) Memiliki gagasan yang orisinal.

---

<sup>36</sup>Syamsu Yusum dan A. Juntika Nurihsan, *Landasan Bimbingan dan Konseling* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), 247.



20) Senang mengajukan pertanyaan yang baik.

Sepuluh ciri kepribadian kreatif yang diungkapkan Csikzentmihalyi yaitu:<sup>37</sup>

- 1) *Creative people have a greatdeal a physical energy, but they're also often quiet and at rest.*
- 2) Creative people tend to be smart yet naïve at the same time
- 3) Creative people combine playfulness and discipline, or responsibility and irresponsibility.
- 4) Creative people alternate between imagination and fantasy, and a rooted sense of reality.
- 5) Creative people tend to be both extroverted and introverted.
- 6) Creative people and humble and proud at the sometime.
- 7) Creative people, to an extent, escape rigid gender role stereotyping.
- 8) Creative people are both rebellious and conservative.
- 9) Most creative people are very passionate about their work, yet they can be extremely objective about it as well.
- 10) Creative peoples oppenes and sensitivy often exposes them to suffering and pain, yet also to a great deal of enjoyment.

Utami munandar mengemukakan bahwa sub skala untuk kreativitas meliputi ciri-ciri:

Rasa ingin tahu yang luas dan mendalam, sering mengajukan pertanyaan yang baik, memberikan banyak gagasan dan usulan terhadap suatu masalah, bebas dalam menyatakan pendapat, memiliki rasa keinginan yang mendalam, menonjol dalam suatu bidang seni, mampu melihat masalah dari berbagai sudut pandang, mempunyai rasa humor yang luas,

---

<sup>37</sup>M. Csikszentmihalyi, *The Creative Personality* (Journal of Psychology of Academic Research Library, 1996), 36-40.

mempunyai daya imajinasi dan orisinal dalam ungkapan gagasan dan pemecahan masalah.<sup>38</sup>

Sosok guru yang kreatif memiliki ciri-ciri sebagai berikut:<sup>39</sup>

- 1) Guru kreatif memiliki rasa ingin tahu yang sangat besar.
- 2) Guru kreatif memiliki sikap yang ekstrovet atau bersikap lebih terbuka dalam menerima hal-hal baru dan selalu ingin mencoba untuk melakukannya dan dapat menerima masukan dan saran dari siapapun.
- 3) Guru kreatif biasanya tidak kehilangan akal dalam menghadapi masalah tertentu.
- 4) Guru kreatif sangat termotivasi untuk menemukan hal-hal yang baru baik melalui observasi, pengalaman, dan pengamatan langsung dan melalui kegiatan-kegiatan penelitian.

Agar tercipta pembelajaran yang kreatif, diperlukan adanya keterampilan yang harus dimiliki dan dikuasai oleh guru, berkaitan dengan ini Turney mengatakan, ada 8 keterampilan mengajar yang sangat berperan dan menentukan kualitas pembelajaran, yaitu:<sup>40</sup>

- 1) Keterampilan membuka pelajaran.
- 2) Keterampilan bertanya.
- 3) Keterampilan memberi penguatan.
- 4) Keterampilan mengadakan variasi.
- 5) Keterampilan menjelaskan (Explaining Skills).
- 6) Keterampilan membimbing diskusi kelompok kecil.
- 7) Keterampilan mengelola kelas.

---

<sup>38</sup>S. C. Utami Munandar, *Kreativitas dan Keberbakatan: Strategi Mewujudkan Potensi Kreatif dan Bakat* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1999), 71.

<sup>39</sup>Guntur Talajan, *Menumbuhkan Kreativitas Guru*, 34.

<sup>40</sup>E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, 69.

- 8) Keterampilan pembelajaran perseorangan.
- 9) Keterampilan menutup pembelajaran.

**d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kreativitas Guru**

Kreativitas secara umum dipengaruhi oleh adanya kemunculan berbagai kemampuan yang dimiliki, sikap dan minat yang positif dan tinggi terhadap bidang pekerjaan yang ditekuni, serta kecakapan melaksanakan tugas-tugas.

Tumbuhnya kreativitas dikalangan guru dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya:<sup>41</sup>

1) Iklim kerja

Iklim kerja yang memungkinkan para guru meningkatkan pengetahuan dan kecakapan dalam melaksanakan tugas.

2) Pemberian penghargaan kepada guru

Pemberian penghargaan dan dorongan semangat terhadap setiap upaya yang bersifat positif dari para guru untuk meningkatkan prestasi belajar siswa.

3) Perbedaan status

Perbedaan status yang tidak terlalu tajam diantara personil sekolah sehingga memungkinkan terjalinnya hubungan manusiawi yang lebih harmonis.

4) Pemberian kepercayaan

Pemberian kepercayaan kepada para guru untuk meningkatkan diri dan mempertunjukkan karya dan gagasan kreatifnya.

5) Menimpakan kewenangan yang cukup besar kepada para guru dalam melaksanakan tugas dan memecahkan permasalahan yang dihadapi dalam melaksanakan tugas.

---

<sup>41</sup>Cece Wijaya dan Tabrani Rusyan, Kemampuan Dasar Guru, 191-192.

## 6) Pemberian kesempatan

Pemberian kesempatan kepada para guru untuk ambil bagian dalam merumuskan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang merupakan bagian dalam merumuskan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan kegiatan pendidikan disekolah yang bersangkutan, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan hasil belajar.

Berdasarkan hasil riset yang dilakukan Michael K. Badhawy dalam Dale Timpe menyatakan bahwa:

Agar dapat efektif kreativitas seseorang perlu ditopang oleh dukungan organisasi dan kepemimpinan manajerial kepala sekolah. Dalam hal ini memberikan arti bahwa faktor kepemimpinan kepala sekolah juga memegang peranan yang sangat penting terhadap tumbuhnya kreativitas seorang guru.<sup>42</sup>

## 2. Kepemimpinan Kepala Sekolah

### a. Pengertian Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi orang lain untuk mengambil langkah-langkah atau tindakan menuju suatu sasaran bersama. Karena itu kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang lain agar mau bekerja untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.<sup>43</sup>

Para ahli mempunyai definisi yang berbeda tentang kepemimpinan, karena setiap ahli mempunyai sudut pandang sendiri-sendiri mengenai pengertian kepemimpinan. Untuk memperoleh gambaran mengenai keanekaragaman definisi kepemimpinan, berikut dituliskan beberapa definisi kepemimpinan menurut para ahli yaitu:

---

<sup>42</sup>A. Dale Timpe, Kreativitas, 210.

<sup>43</sup>Sri Purwanti, Peran Kepimimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru dan Pegawai di SMA Bhakti Sejahtera Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur, e-Journal, Vol. 4, No. 1, 2013, 13.

- 1) Blanchard dan Hersey memberikan pengertian kepemimpinan yaitu proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Setiap saat seseorang berusaha mempengaruhi orang lain, maka orang tersebut bisa dikatakan sebagai pemimpin dan orang yang dipengaruhi adalah pengikut. Di sini tidak dimasalahkan apakah orang itu atasan, teman atau bahkan bawahan.<sup>44</sup>
- 2) Rivai menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan kelompok. Kepemimpinan dipahami dalam dua pengertian yaitu sebagai kekuatan menggerakkan dan mempengaruhi orang. Kepemimpinan hanyalah sebagai alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar mau melakukan sesuatu dengan sukarela/sukacita.<sup>45</sup>
- 3) Gibson berpendapat bahwa kepemimpinan adalah usaha mempengaruhi antar perseorangan (interpersonal), lewat proses komunikasi untuk mencapai sesuatu atau beberapa tujuan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan mencakup unsur pengaruh, komunikasi dan pencapaian tujuan. Seorang pemimpin dikatakan berhasil jika tercapainya satu atau beberapa tujuan. Sehingga orang akan memandang pemimpin yang efektif dilihat dari segi kepuasan mereka yang diperoleh dalam bekerja.<sup>46</sup>

Dari ketiga definisi yang diungkapkan oleh para pakar diatas memiliki pengertian yang sama bahwasanya, kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi serta mengarahkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Seperti halnya kepemimpinan pada umumnya, kepemimpinan kepala sekolah bisa diartikan sebagai kemampuan kepala sekolah dalam mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan warga sekolah agar mau dan mampu bekerja dan berperan serta dalam mencapai tujuan sekolah yang sudah ditetapkan. Warga sekolah yang dimaksud di sini terutama adalah guru, karyawan dan siswa.

---

<sup>44</sup>H. Blanchard, Kenneth and Hersey, *Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia* Terj. Agus Dharma (Jakarta: Erlangga, 1986), 99.

<sup>45</sup>Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers), 33.

<sup>46</sup>James L. Gibson, *Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur dan Proses* Terj. Djoerban (Jakarta: Erlangga, 1990), 263.

Menurut Soewardji Lazaruth kepala sekolah adalah pemimpin pendidikan yang mempunyai peranan sangat besar dalam mengembangkan mutu pendidikan di sekolah sehingga kepala sekolah harus memiliki wawasan dan tujuan yang jelas untuk perbaikan pendidikan dan memiliki gagasan pembaharuan serta mampu mengakomodasikan pembaharuan lainnya.<sup>47</sup>

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah merupakan kemampuan atau kesiapan yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing, mengatur, mendorong, dan penuh pertimbangan.

#### **b. Fungsi Kepemimpinan**

Menurut Wahjosumidjo fungsi pemimpin dibedakan menurut pendapat dari dua pakar, yaitu:<sup>48</sup>

##### **1) James A.F Stoner**

Agar kelompok dapat beroperasi secara efektif, seorang pemimpin mempunyai dua fungsi pokok, antara lain:

- a) Task related atau problem solving function, yaitu pemimpin memberikan saran dalam pemecahan masalah serta memberikan sumbangan informasi dan pendapat.
- b) Group maintenance function atau social function, yaitu pemimpin membantu kelompok beroperasi lebih lancar serta pemimpin memberikan persetujuan atau melengkapi anggota kelompok yang lain.

---

<sup>47</sup>Soewardji Lazaruth, Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya (Yogyakarta: Kanisius, 1992), 20.

<sup>48</sup>Wahdjumidjo, Kepemimpinan Kepala Sekolah (Jakarta: Rajawali Press, 2011), 41-48.



## 2) Selznick

Menurut Selznick ada empat macam tugas penting seorang pemimpin antara lain:

### a) Mendefinisikan misi dan peranan organisasi

Misi dan peranan organisasi hanya dapat dirumuskan atau didefinisikan dengan sebaik-baiknya, apabila seorang pemimpin memahami lebih dulu asumsi struktural sebuah organisasi.

### b) Pengejawantahan tujuan organisasi

Pemimpin harus menciptakan kebijaksanaan ke dalam tatanan atau keputusan terhadap sarana untuk mencapai tujuan yang direncanakan.

### c) Mempertahankan keutuhan organisasi

Pemimpin mewakili organisasi kepada umum dan kepada para stafnya, seperti halnya pemimpin mencoba untuk mengajak para bawahan mengikuti keputusannya agar fungsi dapat dilaksanakan. Oleh karena itu, peran seorang pemimpin sangat penting untuk mempertahankan keutuhan organisasi.

### d) Mengendalikan konflik internal yang terjadi di dalam organisasi

Seorang pemimpin harus berusaha untuk mengerti dan mempelajari segi-segi yang berkaitan dengan konflik, seperti proses terjadinya konflik, ciri-ciri konflik, sumber konflik, tingkat konflik, gaya manajemen konflik, serta peranan kepemimpinan dalam mengatasi konflik.

## c. Karakteristik Kepemimpinan Kepala Sekolah

Hasil kajian terhadap beberapa referensi menemukan 6 karakteristik kepemimpinan yang baik. Keenam karakteristik tersebut disajikan berikut ini:<sup>49</sup>

---

<sup>49</sup>Sudarwan Danim dan Suparta, *Menjadi Pemimpin Besar Visioner Berkarakter* (Bandung: Alfabeta 2012), 116-118.

- 1) Pemahaman ontensitas sejarah keberadaan organisasi pendidikan. Tantangan kepemimpinan adalah untuk mengetahui sejarah organisasi pendidikan, apa artinya, bagaimana membesarkan, dan bagaimana cara mempromosikannya.
- 2) Memahami otensitas sumber-sumber organisasi pendidikan. Kepemimpinan dalam dimensi ini berfokus pada kompetensi individu dan organisasi pendidikan.
- 3) Memahami otensitas struktur organisasi pendidikan. Tantangan kepemimpinan dalam situasi ini adalah untuk menginspirasi orang berkomitmen dan bergairah pada peran mereka dalam organisasi pendidikan.
- 4) Memahami otensitas kekuatan organisasi pendidikan. Kekuatan organisasi pendidikan adalah energi yang menggerakkan organisasi itu ke depan.
- 5) Memahami otensitas misi organisasi pendidikan.
- 6) Memahami otensitas makna organisasi pendidikan.

Menjadi seorang pemimpin yang berkarakter seperti diatas secara alami hanya memerlukan seseorang untuk berusaha menjadi orang lain. Tentu saja pemimpin yang berkarakter dimuali dengan menjadi diri sendiri.

Pemimpin yang berkualitas atau berkarakter akan dapat dipelihara, asal kriteria atau karakter yang dikehendaki benar-benar mendapat perhatian. Top 10 karakter kepemimpinan yang berkualitas, seperti disajikan dibawah ini.<sup>50</sup>

- 1) Envision atau memiliki visi.

Seorang pemimpin dengan visi yang jelas, memahami gambaran akan kearah mana dan ingin menjadi seperti organisasi pendidikan ke depan, serta bagaimana cara mencapainya. Pemimpin tidak cukup hanya memiliki visi

---

<sup>50</sup>Ibid.,120-121.

melainkan harus mampu berbagi dan bertindak berdasarkan visi itu. Seorang pemimpin yang baik menciptakan visi, mengartikulasikan visi, penuh semangat memegang visi itu dan menjadikannya sebagai roda penggerak. Seorang pemimpin harus mengkomunikasikan visinya agar dipahami dan menjadi milik staf. Seorang pemimpin memiliki disiplin yang baik untuk bekerja menuju visinya, serta mengarahkan tindakan dan tim yang dipimpinya menuju tujuan yang dikehendaki.

2) Integrity atau integritas.

Integritas merupakan tindakan yang konsisten, baik di dalam maupun di luar nilai-nilai batin. Pemimpin dengan integritas tinggi adalah sama kondisi di dalam dan di luar batinnya. Pemimpin sebagai individu dapat dipercaya karena dia tidak pernah mengingkari nilai-nilai batinnya. Seorang pemimpin harus memiliki kepercayaan dari pengikut dan karenanya harus menampilkan integritas. Jujur transaksi, diprediksi reaksi, emosi terkontrol dengan baik, dan tidak mengamuk dengan ledakan keras. Seorang pemimpin yang berpegang tinggi pada integritas akan lebih mudah didekati pengikutnya.

3) Dedication atau dedikasi.

Dedikasi berarti menghabiskan waktu atau energi apa saja yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Seorang pemimpin mengilhami dedikasi dengan memberikan contoh, melakukan apa pun yang diperlukan untuk menyelesaikan langkah berikutnya menuju visi.

4) Magnanimity atau keluhuran budi.

Keluhuran budi berarti identik dengan membayar sumbangan ketika sudah jatuh tempo dan juga bermurah hati. Seorang pemimpin yang bermurah hati memastikan bahwa sumbangan keberhasilan tersebar seluas mungkin pada semua

orang diorganisasinya. Pemimpin yang baik mengambil tanggung jawab pribadi jika terjadi kegagalan.

5) Humility atau rendah hati.

Pemimpin dengan rendah hati mengakui bahwa mereka tidak lebih baik atau lebih buruk dari anggota lain di timnya. Seorang pemimpin yang rendah hati tidak menonjolkan diri melainkan mencoba untuk mengangkat semua orang. Pemimpin dengan rendah hati juga memahami bahwa status mereka tidak membuatnya merasa menjadi dewa.

6) Openness atau keterbukaan.

Keterbukaan berarti mampu mendengarkan ide-ide baru, mampu menanggapi penilaian saat mendengarkan ide-ide orang lain, serta menerima cara-cara baru dalam melakukan sesuatu yang orang lain pikirkan.

7) Creativity atau kreativitas.

Kreativitas adalah kemampuan untuk berpikir secara berbeda dan mendapatkan solusi untuk keluar dari aneka kendala. Kreativitas pemimpin memungkinkan dirinya untuk melihat hal-hal yang orang lain tidak melihat dengan demikian dia memimpin pengikutnya dalam arah baru.

8) Fairness atau keadilan.

Keadilan berarti berhubungan dengan orang lain secara konsisten dan adil. Seorang pemimpin harus memeriksa semua fakta dan mendengar semua orang sebelum memberikan penilaian. Dia harus menghindari melompat ke kesimpulan berdasarkan bukti-bukti tidak lengkap.

9) Assertiveness atau ketegasan.

Ketegasan adalah kemampuan untuk menyatakan dengan jelas apa yang diharapkan, sehingga tidak ada kesalah pahaman. Ketegasan datang bersama dengan tanggung jawab untuk secara jelas memahami apa yang pengikut harapkan dari pemimpinnya.

10) Sense of humor atau rasa humor.

Rasa humor sangat penting untuk meredakan ketegangan dan kebosanan, serta mereduksi permusuhan. Pemimpin yang baik mengetahui bagaimana menggunakan humor untuk member energi kepada pengikutnya.

#### **d. Kepemimpinan Kepala Sekolah yang Efektif**

Upaya untuk menilai sukses atau gagalnya pemimpin itu antara lain dilakukan dengan mengamati dan mencatat sifat-sifat dan kualitas/mutu perilakunya, yang dipakai sebagai kriteria untuk menilai kepemimpinannya. Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif memiliki kriteria sebagai berikut:<sup>51</sup>

- 1) Mampu memberdayakan guru-guru untuk melakukan proses pembelajaran dengan baik, lancar, dan proaktif.
- 2) Dapat menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
- 3) Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan secara aktif dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah dan pendidikan.
- 4) Berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan guru dan pegawai lain di sekolah.

---

<sup>51</sup>E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, 126.

- 5) Bekerja dengan tim manajemen.
- 6) Berhasil mewujudkan tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan.

Kepemimpinan kepala sekolah yang efektif dapat dilihat berdasarkan kriteria, mampu memberdayakan guru untuk melaksanakan proses pembelajaran dengan baik, lancar, dan produktif. Kepala sekolah dapat menjelaskan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, mampu membangun hubungan yang harmonis dengan guru, masyarakat dalam rangka mewujudkan tujuan sekolah. Kepala sekolah jangan sekali-kali menerapkan konsep conflict management, agar semua komponen dapat kompak. Prinsip kebersamaan, bekerja dengan tim jangan dilupakan. Dengan perilaku kepala sekolah yang demikian sangat diyakini akan berhasil mewujudkan tujuan sekolah secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan.

**e. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kreativitas Mengajar Guru Pendidikan Agama Islam**

Tidak ada orang yang sama sekali tidak memiliki kreativitas, yang menjadi persoalan adalah bagaimana mengembangkan kreativitas tersebut. Ketika diaktualisasikan, derajat kreativitas orang-orang dapat dibedakan tinggi rendahnya berdasarkan kriteria tertentu. Apakah seseorang tergolong kreatif atau tidak kreatif bukanlah dua hal yang mutually exclusive. Oleh karena itu para pengelola instansi pendidikan (sekolah) harus membantu mendorong bawahannya untuk kreatif.<sup>52</sup>

Faktor kepemimpinan kepala sekolah memegang peranan yang sangat penting terhadap kreativitas seorang guru. Hal ini sejalan dengan pendapat

---

<sup>52</sup>Guntur Talajan, Menumbuhkan Kreativitas Guru, 20.



Michael K. Badhawy bahwa agar dapat efektif, kreativitas perlu ditopang oleh dukungan organisasi dan kepemimpinan manajerial serta keterampilan antar pribadi.<sup>53</sup> Kepemimpinan dalam hal ini adalah kepala sekolah memiliki peran besar dalam mendorong kreativitas guru. Kepala sekolah sebagai seorang pemimpin tentu memiliki peran strategis di dalam mengembangkan profesionalisme SDM termasuk kreativitas guru. Melalui kepemimpinannya diharapkan juga dapat menumbuhkan kreativitas warga sekolah termasuk guru.

Kepemimpinan sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang agar bekerja dalam mencapai tujuan dan sasaran. Demikian juga kepala sekolah diharapkan mampu mempengaruhi, menggerakkan dan memotivasi guru dalam mengembangkan kreativitas mereka, terutama dalam meningkatkan mutu pembelajaran.<sup>54</sup>

#### **4) Iklim Kerja**

##### **a. Pengertian Iklim Kerja**

Membicarakan iklim kerja bagi guru-guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya berarti membicarakan tentang kondisi lingkungan sekolah sebagai organisasi pendidikan dimana guru melaksanakan tugasnya. Sekolah sebagai suatu organisasi formal merupakan wadah untuk bekerjasama dalam upaya melakukan pekerjaan berkaitan dengan aktivitas pendidikan. Menurut Henriegel dan Slocum, organisasi merupakan suatu

---

<sup>53</sup>Ibid.,

<sup>54</sup>T. Hani Handoko, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2001), 294.

wahana yang teratur dari sekelompok orang, masing-masing membawa maksud sendiri-sendiri dalam rangka mencapai tujuan tertentu.<sup>55</sup>

Selain itu, Hersey dan Blanchard berpendapat bahwa organisasi merupakan sistem sosial terdiri dari subsistem manusia, subsistem teknologi, dan subsistem administratif.<sup>56</sup> Subsistem yang paling penting dalam suatu organisasi adalah subsistem manusia. Hal ini disebabkan berhasil atau tidaknya organisasi itu mencapai tujuan dan mempertahankan eksistensinya lebih banyak ditentukan oleh faktor manusia. Oleh karena itu dalam melaksanakan aktivitasnya, manusia yang bekerja pada organisasi tersebut perlu disubstitusi dengan berbagai stimulus dan fasilitas yang dapat meningkatkan kebutuhan dan gairah kerjanya.

Hoy dan Miskel mengemukakan bahwa:

Terdapat tingkah laku didalam setiap organisasi mempunyai fungsi yang tidak sederhana, karena didalamnya terdapat sejumlah kebutuhan individu-individu dan tujuan-tujuan organisasi yang ingin dicapai bersama. Hubungan-hubungan antar unsur didalamnya sangatlah dinamis, mereka membawa kebiasaan-kebiasaan unik dari rumah masing-masing dengan segala simbol-simbol, nilai-nilai dan motivasi.<sup>57</sup>

Mengenai hakikat iklim kerja pada suatu organisasi, terdapat berbagai teori dan konsep dikemukakan oleh para pakar. Hoy dan Miskel berpendapat iklim kerja pada suatu organisasi adalah suatu ungkapan yang berkembang bahwa guru-guru dipersepsikan berasal dan lingkungan kerja yang bersifat umum, yang mana hal ini dikemukakan dari organisasi formal, organisasi informal dan partisipasi-partisipasi perorangan. Selanjutnya Hoy dan Miskel menguraikan iklim

---

<sup>55</sup>Hellriegel dan Slocum, Management (Massachusetts: Addison Wesley Publishing Company, 1989), 5.

<sup>56</sup>Hersey dan Blanchard, Management of Organizational Behaviour Utilizing Human Resource (New Jersey: Prentice Hall Inc, 1989), 9.

<sup>57</sup>Hoy K. Wayne and Miskel, Educational Administration Theory Research, and Practice (New York: This Book Was Developed for Random House by Lane Akers, Inc, 1987), 216.

sekolah sebagai suatu hal bersumber dari lingkungan madrasah dan keberadaan individu-individu yang memiliki kepribadian masing-masing.<sup>58</sup>

Menurut Davis dan Newstrom dalam I Gusti Made menyatakan bahwa iklim kerja organisasi adalah lingkungan manusia tempat pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka. Iklim kerja organisasi adalah suasana di dalam organisasi yaitu perasaan dan dorongan hati orang-orang di dalamnya. Dalam pengertian ini iklim organisasi mengandung beberapa faktor yaitu gaya manajemen, motivasi pribadi, jenis pekerjaan, lingkungan kerja, keadilan organisasi yang dirasakan dan kelayakan bisnis. Pengaruh dari iklim organisasi atas perilaku individu merupakan fungsi dari faktor personal dan situasi secara simultan, lebih lanjut dikatakan bahwa ada beberapa dimensi organisasi yang memengaruhi iklim organisasi yaitu ukuran, sistem, kompleksitas, gaya kepemimpinan dan penetapan tujuan.<sup>59</sup>

John mengemukakan bahwa iklim organisasi ditentukan oleh hubungan sosial orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut, dan reward sistem yang digunakan untuk kebutuhan para pekerja. Pengertian hubungan sosial disini merupakan pengertian luas. Ia mencakup komunikasi baik vertikal maupun horizontal, kerja sama diantara para pekerja, supervisi dari atasan, dukungan dari bawahan, dan kejelasan tugas yang diemban masing-masing pekerja. Lebih lanjut Gary dan Johns mengatakan iklim organisasi merupakan seperangkat karakteristik yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain, dan mempengaruhi perilaku orang-orang berbeda di dalam organisasi itu. Iklim merupakan produk akhir dan perilaku sekelompok orang berbeda dalam organisasi tersebut, meliputi

---

<sup>58</sup>Ibid., 225.

<sup>59</sup>I Gusti Made, "Pengaruh Kompensasi, dan Kompetensi Profesional terhadap Produktivitas Kerja pada STIMK Dharma Putra", Vol. 06, No. 1, Maret 20015, 65.

pimpinan puncak organisasi (top manager), middle manager, para supervisor, serta staf atau karyawan organisasi. Iklim organisasi ini pada akhirnya akan mempengaruhi etos kerja dari setiap person didalam organisasi tersebut.<sup>60</sup>

Berdasarkan teori diatas, secara konseptual iklim kerja didefinisikan sebagai suasana dalam sekolah diciptakan oleh hubungan antar pribadi, baik hubungan antara atasan dan bawahan, maupun hubungan sesama tenaga pendidik, dan susasana yang terjadi sebagai akibat dari pengaruh sistem sekolah, serta lingkungan fisik sekolah tersebut. Pengukuran terhadap iklim kerja akan dilakukan melalui penilaian guru terhadap suasana tempat ia bekerja yang dilihat dan dirasakan.

#### **b. Unsur-Unsur Iklim Kerja**

Menurut Taguiri, iklim sebagai karakteristik keseluruhan dari lingkungan sekolah terbagi atas empat dimensi, yakni ekologi, miliu, sistem sosial dan budaya.<sup>61</sup>

##### **1) Ekologi atau fisik**

Ekologi atau fisik merujuk kepada aspek fisik dan material sebagai faktor sekolah (input), contohnya ukuran, umur, reka bentuk, kemudahan, kondisi bangunan, teknologi yang digunakan oleh anggota dalam organisasi, kursi, dan meja, papan tulis dan lain-lain. Unsur ini meliputi keberhasilan, keselamatan, penggunaan sumber daya secara hemat dan efisien, kenyamanan, serta keindahan. Keberhasilan mencakup keberhasilan kelas, keberhasilan lingkungan sekolah, keberhasilan bangunan, dan keberhasilan dalam berpakaian. Sekolah juga

---

<sup>60</sup>Gary Johns, *Organizational Behaviour: Understanding Life at Work* (Dallas: Scott, 1988), 130.

<sup>61</sup>Supardi, *Kinerja Guru* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016), 130.

memiliki kepedulian. Sekolah berusaha mengurangi kebisingan yang diakibatkan oleh lingkungan maupun dari dalam sekolah.

Budaya keindahan perlu ditanamkan kepada semua warga sekolah seperti, penanaman pohon pelindung maupun tanaman hias di sekolah. Dinding sekolah dan ruangan kelas diberi gambar-gambar pahlawan atau bahan pelajaran serta kata-kata mutiara atau kata-kata penuh kebijaksanaan agar mendukung pembelajaran.

## 2) Miliu atau aspek sosial

Miliu merujuk pada dimensi sosial dalam organisasi contohnya apa dan siapa mereka dalam organisasi sekolah yaitu dari segi bangsa, etnis, gaji guru, sosio-ekonomi peserta didik dan tingkat pendidikan guru.

Dari aspek sosial perlu dibudayakan saling menghormati, rasa tanggung jawab, kerja sama, kebersamaan, kebangsaan, kebersamaan serta keadilan. Saling menghormati dapat ditanamkan dengan saling memberisalam, mengucapkan terima kasih, saling memberi maaf, senantiasa menghargai pendapat orang lain serta kepatuhan terhadap tata tertib dan disiplin sekolah.

## 3) Sistem sosial dalam organisasi

Sistem sosial dalam organisasi merujuk pada aspek struktur administrasi bagaimana cara membuat keputusan, pola komunikasi dikalangan anggota organisasi. Struktur administrasi berkaitan dengan pembagian tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Pembagian tugas mengajar dan tugas tambahan lainnya dikalangan guru. Pengambilan keputusan di sekolah dilakukan dengan terlebih dahulu meminta pendapat guru dan tenaga kependidikan. Keterlibatan guru dan tenaga

kependidikan diperlukan karena guru dan tenaga kependidikan ikut bertanggung jawab dalam pelaksanaan terhadap keputusan kepala sekolah yang diambil.

Pola komunikasi sekolah yang dikembangkan disekolah adalah komunikasi langsung dua arah secara lisan, tertulis, maupun bermedia. Komunikasi yang dikembangkan adalah dengan menghilangkan hambatan-hambatan dalam komunikasi seperti hambatan budaya, hambatan jabatan dan hambatan lainnya.

#### 4) Budaya sekolah

Budaya sekolah merujuk kepada nilai, sistem kepercayaan, norma dan cara berpikir anggota dalam organisasi serta budaya ilmu. Nilai-nilai yang dikembangkan moral dan semangat untuk belajar dan terus belajar dikalangan peserta didik. Pembelajaran yang turut dikembangkan adalah pembelajaran yang merangsang berpikir aktif, kreatif dan inovatif serta positif. Dikalangan kepala sekolah, guru, terutama nilai moral dan semangat dalam bekerja untuk menghasilkan dan memberikan layanan yang terbaik. Nilai lain yang dikembangkan adalah berkaitan dengan pembelajaran dan penegakan norma kesusilaan, kesopanan, moral dan agama.

Budaya ilmu menjadi nilai yang harus tertanam dalam setiap warga sekolah. Budaya ilmu diartikan sebagai suatu budaya yang meletakkan nilai tertinggi dan asas kepada pengetahuan sebagai kunci segala kebaikan dan keutamaan lainnya yang dicari dan dikembangkan pada setiap masa dan tempat.



### c. Karakteristik Iklim Kerja

Menurut depdiknas tahun 2000 dalam librawati dkk, iklim kerja sekolah dapat diukur melalui karakteristik sebagai berikut:<sup>62</sup>

#### 1) Persepsi guru terhadap lingkungan fisik sekolah

Lingkungan fisik sekolah yang terdiri dari, lingkungan yang nyaman, aman bersih, sehat, tertib, rindang, sejuk, dan indah.

#### 2) Persepsi guru terhadap perilaku kepala sekolah

Persepsi tersebut yang terdiri dari, hasil kerja personal sekolah, kejauhan, pertimbangan, dan dorongan.

#### 3) Persepsi guru terhadap perilaku guru itu sendiri

Persepsi-persepsi itu meliputi dari hambatan dalam tugas, keterbatasan, keakraban, dan semangat kerja.

Bakat kreatif guru akan berkembang jika ada dukungan dari lingkungan, sebaliknya bakat guru akan terhambat jika iklim sekolah tidak menunjang. Suasana yang diharapkan dapat mendorong kreativitas disarankan oleh Gary K. Himes dalam Dale Timpe, antara lain:<sup>63</sup>

#### 1) Hubungan yang baik antara atasan-bawahan

Hubungan yang baik antara atasan-bawahan diupayakan membangun suasana yang mendorong perubahan dan gagasan baru. Pendekatan individu dan pengakuan atas gagasannya serta penghargaan khusus perlu diberikan bila telah berhak didapatkan.

#### 2) Keterbukaan komunikasi

---

<sup>62</sup>Librawati, Analisis Pengaruh Sikap Profesional, Iklim Kerja Sekolah, dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Sukawati, (Bali: e-Journal Program Pascasarjana, 2013), 20.

<sup>63</sup> A. Dale Timpe, Kreativitas, 113.

Berikan arus informasi dan akses data secara jelas dan bebas.

3) Dukungan serta kerja sama yang aktif

Ciptakan prosedur yang pasti, adil dan konsisten dari tiap gagasan, akomodasikan masukan atau saran dari anggota. Kumpulkan anggota yang memiliki keterampilan dan pengalaman untuk membangun gabungan kreativitas.

4) Perhatian dan penghargaan kepada karyawan yang sangat kreatif

Jika memungkinkan pisahkan sebagian orang kreatif dari tekanan pekerjaan harian, berikan dukungan dan kebutuhannya. Berikan kesempatan belajar, bekerja dan menyampaikan gagasan sesuai keinginan mereka.

5) Ada kebebasan berpendapat serta menghindari kritik-kritik prematur.

Hindarkan ketidak sabaran dan sifat pesimis serta putus asa. Lindungi orang kreatif dari tekanan.

6) Adanya waktu untuk berpikir

Berikan waktu luang untuk berpikir, hilangkan kendala dan keterlibatan terus menerus dalam setiap masalah.

7) Gaya manajemen kendali longgar

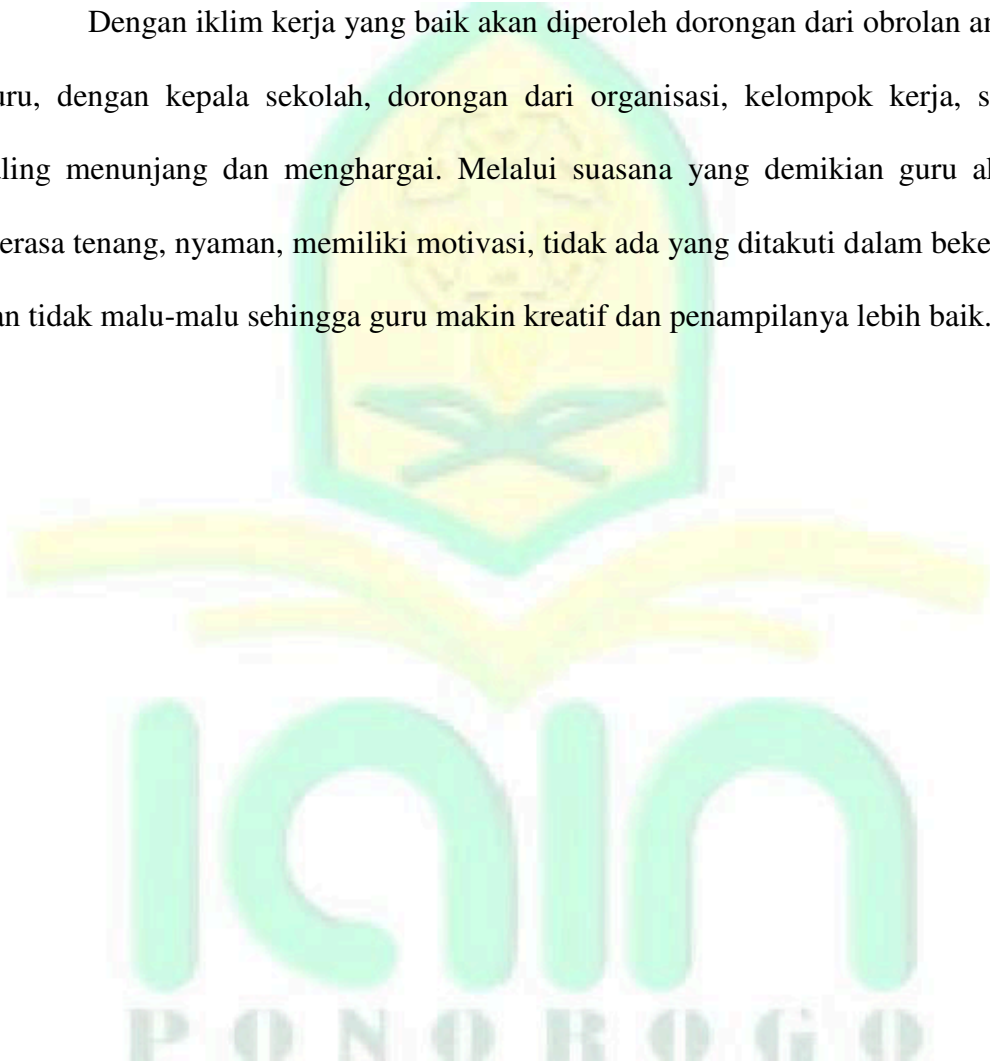
Berikan otonomi dan kebebasan dalam bekerja, tetap ada kendali pimpinan namun keterlibatan dan peran mereka lebih diutamakan.

**d. Pengaruh Iklim Kerja terhadap Kreativitas Mengajar Guru Pendidikan Agama Islam**

Iklim kerja yang menyenangkan dibutuhkan oleh semua organisasi termasuk organisasi sekolah agar anggota organisasi merasa nyaman dan bersemangat dalam melaksanakan tugas. Perkembangan kreativitas dalam organisasi termasuk kreativitas guru dipengaruhi banyak faktor, salah satu

diantaranya adalah iklim kerja. Sebagaimana menurut Buchari bahwa iklim kerja merupakan factor dominan dalam mendorong kreativitas dan produktivitas. Melalui iklim kerja yang kondusif akan memberikan kenyamanan terhadap guru dalam bekerja sehingga guru semakin kreatif serta penampilanya menjadi lebih baik.<sup>64</sup>

Dengan iklim kerja yang baik akan diperoleh dorongan dari obrolan antar guru, dengan kepala sekolah, dorongan dari organisasi, kelompok kerja, sifat saling menunjang dan menghargai. Melalui suasana yang demikian guru akan merasa tenang, nyaman, memiliki motivasi, tidak ada yang ditakuti dalam bekerja, dan tidak malu-malu sehingga guru makin kreatif dan penampilanya lebih baik.<sup>65</sup>



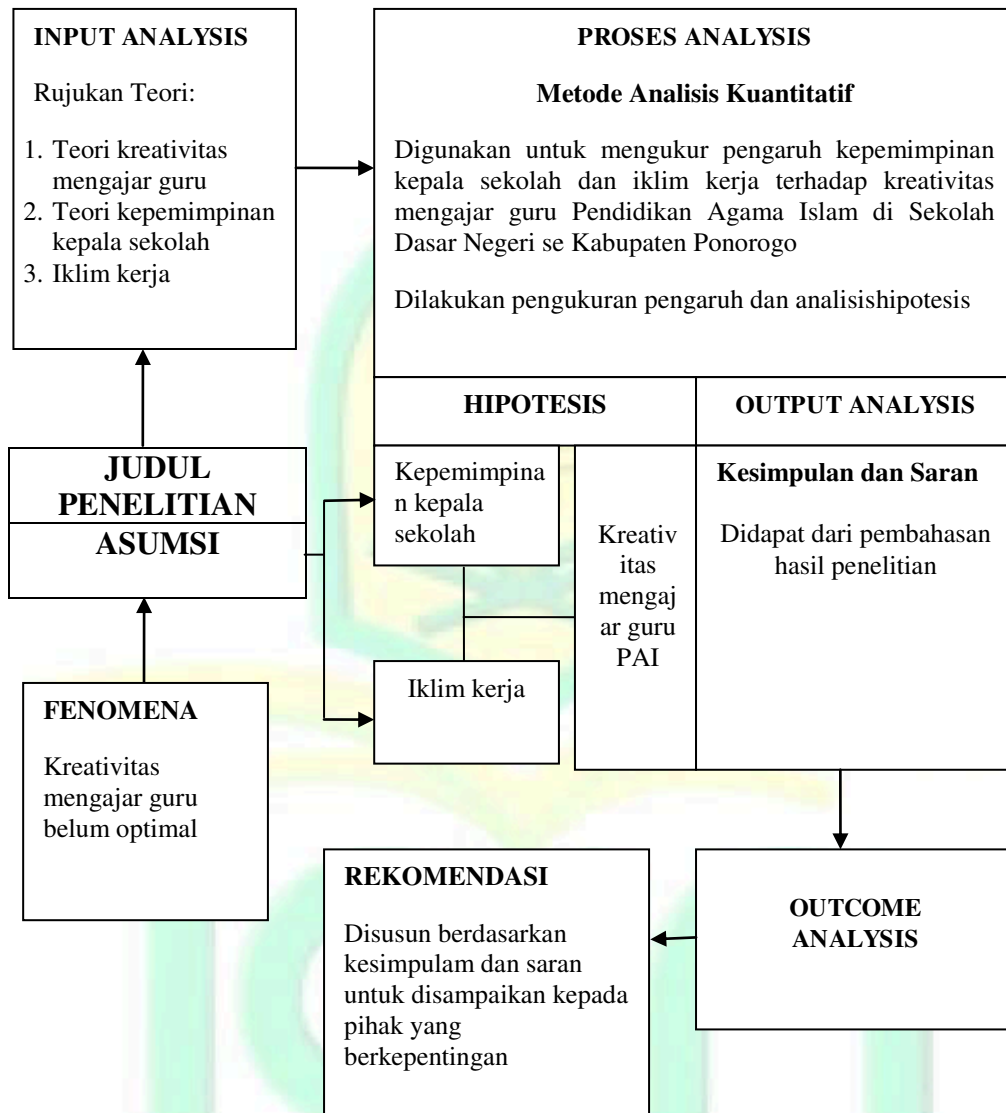
---

<sup>64</sup>Buchari Alma, Guru Profesional, 170.

<sup>65</sup>Supardi, Kinerja Guru, 121.

## G. Kerangka Berfikir

Untuk mempermudah penelitian, maka disusunlah kerangka pemikiran sebagai berikut:



Kerangka pemikiran yang tergambar di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Berangkat dari fenomena mengenai masih kurangnya kreativitas mengajar guru khususnya pelajaran Pendidikan Agama Islam pada tingkat Sekolah Dasar Negeri memunculkan sebuah asumsi dasar terkait fenomena diatas yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kreativitas

mengajar guru Pendidikan Agama Islam pada tingkat Sekolah Dasar Negeri se Kabupaten Ponorogo. Dari asumsi tersebut menghasilkan sebuah judul penelitian yakni kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kreativitas mengajar guru Pendidikan Agama Islam pada tingkat Sekolah Dasar Negeri se Kabupaten Ponorogo. Proses selanjutnya mengidentifikasi teori dari judul penelitian yaitu teori kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja dan kreativitas mengajar guru Pendidikan Agama Islam. Setelah itu membuat hipotesis penelitian sementara secara umum yaitu ada pengaruh antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kreativitas mengajar guru Pendidikan Agama Islam dan adakah pengaruh iklim kerja terhadap kreativitas mengajar guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Negeri se Kabupaten Ponorogo.

2. Dari input analysis teori kemudian dilakukan proses analisis data dengan menggunakan metode analisis kuantitatif. Metode analisis kuantitatif digunakan untuk mengukur kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kreativitas mengajar guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Negeri se Kabupaten Ponorogo
3. Output analysis mencakup pokok-pokok kesimpulan dan saran dari hasil penelitian
4. Outcomes analysis mencakup rekomendasi yang disusun berdasarkan pokok-pokok kesimpulan dan saran untuk disampaikan kepada pihak yang berkepentingan.
5. Dengan kerangka pemikiran yang demikian tersebut, maka diasumsikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala

sekolah terhadap kreativitas mengajar guru Pendidikan Agama Islam dan adakah pengaruh iklim kerja terhadap kreativitas mengajar guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Negeri se Kabupaten Ponorogo

## **H. Hipotesis Penelitian**

Adapun mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kreativitas mengajar guru Pendidikan Agama Islam dan adakah pengaruh iklim kerja terhadap kreativitas mengajar guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Negeri se kabupaten Ponorogo, dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kreativitas mengajar guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri se Kabupaten Ponorogo.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah terhadap kreativitas mengajar guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Negeri se Kabupaten Ponorogo.

2. Pengaruh iklim kerja terhadap kreativitas mengajar guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri se Kabupaten Ponorogo.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara iklim kerja terhadap kreativitas mengajar guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Negeri se Kabupaten Ponorogo.

## **I. Metode Penelitian**

### **1. Rancangan Penelitian**

Dalam rancangan penelitian ini, penulis menggunakan penelitian kuantitatif yaitu metode yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel tertentu, dengan menggunakan desain penelitian Ex Post Facto (bahasa



Latin ‘setelah fakta’) dimana peneliti tidak mempunyai kontrol langsung terhadap variabel-variabel bebas (independent variabel) karena fenomena telah terjadi. penelitian Ex Post Facto merupakan penelitian dimana peneliti berusaha menentukan penyebab atau alasan, untuk keberadaan perbedaan dalam perilaku atau status dalam kelompok individu. Dengan kata lain, peneliti berusaha mengidentifikasi faktor utama yang menyebabkan perbedaan tersebut. Pengaruh dan yang mempengaruhi telah terjadi dan diteliti oleh peneliti dalam tinjauan ke belakang.<sup>66</sup>

Rancangan penelitian terdiri dari 2 variabel. Yaitu 1 variabel independen dan 1 variabel dependen. Variabel independen (bebas) kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja. Sedangkan variabel dependen (terikat) ialah kreativitas mengajar guru Pendidikan Agama Islam (Y). Desain Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisa data bersifat kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan perhitungan statistik. Hal ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.<sup>67</sup>

Untuk menganalisis data yang sudah terkumpul peneliti menggunakan analisis regresi linier sederhana, yaitu untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen dimanipulasi/dirubah-rubah atau dinaik-turunkan.<sup>68</sup>

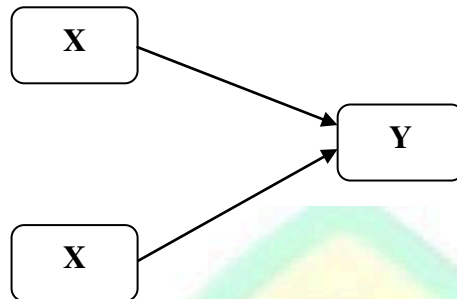
---

<sup>66</sup>Emzir, Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif & Kualitatif (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), 119-120.

<sup>67</sup>Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Bandung: Alfabeta, 2011), 8.

<sup>68</sup>Sugiyono, Statistika untuk Penelitian (Bandung: Alfabeta, 2007), 260.

Rancangan penelitian dapat digambarkan dalam bentuk skema sebagai berikut:



## **2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel**

### **a. Variabel Penelitian**

Variabel adalah suatu atribut atau karakteristik dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian dapat ditarik kesimpulan. Variabel merupakan objek penelitian atau yang menjadi titik perhatian suatu penelitian.<sup>69</sup>

Dalam hubungannya dengan penelitian, variabel dibedakan menjadi dua yaitu:

#### **1) Variabel independen**

Variabel independen yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel lain dalam hal ini adalah variabel dependen.

---

<sup>69</sup>Sugiyono, Metode Penelitian, 39.

## 2) Variabel dependen

Variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel lain yang kemudian disebut sebagai variabel independen.<sup>70</sup>

Dalam penelitian ini variabel independennya adalah iklim kerja dan kepemimpinan kepala sekolah, sedangkan variabel dependennya adalah kreativitas mengajar guru Pendidikan Agama Islam.

### **b. Definisi Operasional Variabel**

#### **1) Kreativitas Mengajar Guru**

Kreativitas mengajar guru adalah kemampuan guru menciptakan hal-hal baru dalam mengajar sehingga memiliki variasi didalam mengajar yang membuat anak didik lebih aktif dan kreatif. Agar tercipta pembelajaran yang kreatif, diperlukan adanya ketrampilan yang harus dimiliki dan dikuasai oleh guru, berkaitan dengan ini, ada 8 keterampilan mengajar yang sangat berperan dan menentukan kualitas pembelajaran, yang kemudian dijadikan indikator dalam penelitian ini, yaitu:<sup>71</sup>

- a) Keterampilan membuka pelajaran.
- b) Keterampilan bertanya.
- c) Keterampilan memberi penguatan.
- d) Keterampilan mengadakan variasi.
- e) Keterampilan menjelaskan (Explaining Skills).
- f) Keterampilan membimbing diskusi kelompok kecil.
- g) Keterampilan mengelola kelas.

---

<sup>70</sup>Ibid.,40.

<sup>71</sup> E. Mulyasa, Menjadi Guru Profesional, 69.

- h) Keterampilan pembelajaran perseorangan.
- i) Keterampilan menutup pembelajaran.

## 2) **Kepemimpinan Kepala Sekolah**

Dalam penelitian ini yang dimaksud kepemimpinan kepala sekolah ialah kemampuan atau kesiapan yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah untuk mempengaruhi, mengarahkan, membimbing, mengatur, mendorong, dan penuh pertimbangan dengan indikator sebagai berikut:<sup>72</sup>

### a) Envision atau memiliki visi

Seorang pemimpin yang baik menciptakan visi, mengartikulasikan visi, penuh semangat memegang visi itu dan menjadikannya sebagai roda penggerak. Seorang pemimpin harus mengkomunikasikan visinya agar dipahami dan menjadi milik staf. Seorang pemimpin memiliki disiplin yang baik untuk bekerja menuju visinya, serta mengarahkan tindakan dan tim yang dipimpinnya menuju tujuan yang dikehendaki.

### b) Integrity atau integritas

Seorang pemimpin harus memiliki kepercayaan dari pengikut dan karenanya harus menampilkan integritas. Jujur transaksi, diprediksi reaksi, emosi terkontrol dengan baik, dan tidak mengamuk dengan ledakan keras. Seorang pemimpin yang berpegang tinggi pada integritas akan lebih mudah didekati pengikutnya.

---

<sup>72</sup>Sudarwan Danim dan Suparta, Menjadi Pemimpin Besar, 120-121.

c) Dedication atau dedikasi

Seorang pemimpin mengilhami dedikasi dengan memberikan contoh, melakukan apa pun yang diperlukan untuk menyelesaikan langkah berikutnya menuju visi.

d) Magnamimity atau keluhuran budi

Seorang pemimpin yang bermurah hati memastikan bahwa sumbangan keberhasilan tersebar seluas mungkin pada semua orang diorganisasinya. Pemimpin yang baik mengambil tanggung jawab pribadi jika terjadi kegagalan.

e) Humility atau rendah hati

Pemimpin dengan rendah hati mengakui bahwa mereka tidak lebih baik atau lebih buruk dari anggota lain di timnya. Seorang pemimpin yang rendah hati tidak menonjolkan diri melainkan mencoba untuk mengangkat semua orang. Pemimpin dengan rendah hati juga memahami bahwa status mereka tidak membuatnya merasa menjadi dewa.

f) Oppenes atau keterbukaan

Keterbukaan berarti mampu mendengarkan ide-ide baru, mampu menanggapi penilaian saat mendengarkan ide-ide orang lain, serta menerima cara-cara baru dalam melakukan sesuatu yang orang lain pikirkan.

g) Creativity atau kreativitas.

Kreativitas pemimpin memampukan dirinya untuk melihat hal-hal yang orang lain tidak melihat dengan demikian dia memimpin pengikutnya dalam arah baru.

h) Fairness atau keadilan.

Seorang pemimpin harus memeriksa semua fakta dan mendengar semua orang sebelum memberikan penilaian. Dia harus menghindari melompat ke kesimpulan berdasarkan bukti-bukti tidak lengkap.

i) Assertiveness atau ketegasan.

Ketegasan adalah kemampuan untuk menyatakan dengan jelas apa yang diharapkan, sehingga tidak ada kesalah pahaman. Ketegasan datang bersama dengan tanggung jawab untuk secara jelas memahami apa yang pengikut harapkan dari pemimpinnya.

j) Sense of humor atau rasa humor.

Rasa humor sangat penting untuk meredakan ketegangan dan kebosanan, serta mereduksi permusuhan.

### **3) Iklim Kerja**

Dalam penelitian ini, yang di maksud dengan iklim kerja adalah suasana dalam sekolah diciptakan oleh hubungan antar pribadi, baik hubungan antara atasan dan bawahan, maupun hubungan sesama tenaga pendidik, dan suasana yang terjadi sebagai akibat dari pengaruh sistem sekolah, serta lingkungan fisik sekolah tersebut dengan menggunakan indikator yang didasarkannya oleh Gary K. Himes dalam Dale Timpe antara lain:<sup>73</sup>

a) Hubungan yang baik antara atasan-bawahan

---

<sup>73</sup> A. Dale Timpe, Kreativitas, 113.



Diupayakan membangun suasana yang mendorong perubahan dan gagasan baru. Pendekatan individu dan pengakuan atas gagasannya serta penghargaan khusus perlu diberikan bila telah berhak didapatkan.

b) Keterbukaan komunikasi

Berikan arus informasi dan akses data secara jelas dan bebas.

c) Dukungan serta kerja sama yang aktif

Ciptakan prosedur yang pasti, adil dan konsisten dari tiap gagasan, akomodasikan masukan atau saran dari anggota. Kumpulkan anggota yang memiliki keterampilan dan pengalaman untuk membangun gabungan kreativitas.

d) Perhatian dan penghargaan kepada karyawan yang sangat kreatif

Jika memungkinkan pisahkan sebagian orang kreatif dari tekanan pekerjaan harian, berikan dukungan dan kebutuhannya. Berikan kesempatan belajar, bekerjalah menyampaikan gagasan sesuai keinginan mereka.

e) Ada kebebasan berpendapat serta menghindari kritik-kritik prematur.

Hindarkan ketidak sabaran dan sifat pesimis serta putus asa. Lindungi orang kreatif dari tekanan.

f) Adanya waktu untuk berpikir

Berikan waktu luang untuk berpikir, hilangkan kendala dan keterlibatan terus menerus dalam setiap masalah.

g) Gaya manajemen kendali longgar

Berikan otonomi dan kebebasan dalam kegiatan kerja, tetap ada kendali pimpinan namun keterlibatan dan peran mereka lebih diutamakan.

## 2. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan untuk meneliti pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kreativitas mengajar guru Pendidikan Agama Islam dan iklim kerja terhadap kreativitas mengajar guru Pendidikan Agama Islam adalah dengan menggunakan Angket. Angket atau kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.<sup>74</sup>

Dalam penelitian ini skala yang digunakan yaitu skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.<sup>75</sup> Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata untuk keperluan analisis kuantitatif, jawaban itu dapat diberi skor, sebagai berikut:

**Tabel**  
**Jawaban Skor Angket**

<b>Jawaban</b>	<b>Gradasi Positif</b>	<b>Gradasi Negatif</b>
----------------	------------------------	------------------------

<sup>74</sup> Sugiono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, 142.

<sup>75</sup> Ibid., 132.

Selalu	5	1
Sering	4	2
Kadang-kadang	3	3
Hampir tidak pernah	2	4
Tidak pernah	1	5

### 3. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah sebuah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data atau informasi yang bermanfaat untuk menjawab permasalahan penelitian.<sup>76</sup> Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan untuk meneliti pengaruh kepemimpinan dan iklim kerja terhadap kreativitas mengajar guru adalah dengan menggunakan angket.

Untuk melihat kesesuaian antara konstruk, konten/isi dan redaksi instrumen dengan landasan teoritis, ketepatan bahasa baku dan karakteristik subjek yang menjadi responden maka dilakukan telaah butir-butir pernyataan instrumen atau yang lebih dikenal dengan penimbang (judgment). Judgment dapat juga berfungsi sebagai uji validitas internal instrumen atau alat pengumpul data. Instrumen penelitian ditimbang oleh tiga orang penimbang untuk dikaji kesesuaian setiap butir pertanyaan dengan aspek-aspek dan indikator yang akan diungkap.<sup>77</sup>

Berdasarkan penimbang instrumen penelitian, masing-masing pertanyaan dikelompokkan dalam kualifikasi memadai (M) atau tidak memadai (TM). Pertanyaan yang berkualifikasi memadai (M) dapat langsung digunakan sebagai butir item pertanyaan dalam instrumen penelitian sementara pertanyaan

<sup>76</sup>Ibid., 150.

<sup>77</sup>Umi Rohmah, Model Konseling Kognitif Perilaku untuk Meningkatkan Resiliensi Mahasiswa (Ponorogo: STAIN Po Press, 2015), 96-97.

yang berkualifikasi tidak memadai (TM) perlu diperbaiki.<sup>78</sup>Penimbang (judgment) terhadap instrumen penelitian ini dilakukan oleh pakar.

Di bawah ini kisi-kisi instrumen penelitian yang digunakan peneliti untuk memperoleh informasi tentang kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kreativitas mengajar guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Negeri se Kabupaten Ponorogo.

**Tabel**  
**Kisi-kisi Intrumen Penelitian**

<b>Judul Penelitian</b>	<b>Variabel</b>	<b>Sub Variabel</b>	<b>Indikator</b>
Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kreativitas mengajar guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Negeri se Kabupaten Ponorogo	1. Kreativitas mengajar Guru		1.1 Keterampilan membuka pelajaran
			1.2 Keterampilan bertanya
			1.3 Keterampilan memberi penguatan
			1.4 Keterampilan mengadakan variasi
			1.5 Keterampilan menjelaskan
			1.6 Keterampilan membimbing diskusi kelompok kecil
			1.7 Keterampilan pembelajaran perseorangan
			1.8 keterampilan menutup pembelajaran
	2. Kepemimpinan kepala sekolah	2.1 Memiliki Visi	2.1.1 Memiliki visi yang kuat.
			2.1.2 Mengkomunikasikan visinya terhadap bawahannya.
2.1.3 Memiliki disiplin yang baik untuk bekerja menuju visinya.			
2.2 Integritas		2.2.1 Dapat dipercaya.	
		2.2.2 Jujur transaksi.	
2.2.3 Emosi terkontrol dengan baik.			
2.2.4 Dekat dengan bawahannya.			
2.3. Dedikasi	2.3.1 Memberikan contoh.		
	2.3.2 Berusaha melakukan apapun untuk penyelesaian masalah		
2.4. Keluhuran budi	2.4.1 Sumbangan keberhasilan tersebar luas.		
	2.4.2 Mengambil tanggungjawab pribadi jika terjadi kegagalan.		
2.5. Rendah hati	2.5.1 Mengakui bahwa pemimpin tidak lebih jauh baik dari bawahan.		
	2.5.2 Tidak menonjolkan diri.		

<sup>78</sup>Ibid.

		2.6. Keterbukaan	2.6.1 Mampu mendengar ide-ide baru. 2.6.2 Menangguhkan penilaian saat mendengar pendapat orang lain.
		2.7. Keadilan	2.7.1. Memeriksa semua fakta dan mendengar semua orang sebelum memberikan penilaian 2.7.2. Menghindari melompat ke kesimpulan berdasarkan bukti tidak lengkap
		2.8. Ketegasan	2.8.1. Menyatakan dengan jelas apa yang diinginkan, sehingga tidak ada kesalah pahaman 2.8.2. Ketegasan disertai tanggung jawab
		2.9. Rasa humor	Memberikan humor untuk mengurangi ketegangan
		2.10. Kreativitas	Memampukan dirinya melihat hal-hal baru yang mungkin orang lain tidak melihatnya
	3. Iklim kerja	3.1 Hubungan yang baik antara atasan dan bawahan	3.1.1. Membangun suasana yang mendorong perubahan 3.1.2 Pemberian penghargaan bila telah berhak di dapatkan
		3.2.Keterbukaan komunikasi	3.2.1. Arus informasi dan akses data jelas 3.2.2. Arus informasi dan data bebas
		3.3. Dukungan serta kerjasama yang katif	3.3.1. Ciptakan prosedur yang pasti, adil dan konsisten dari tiap gagasan 3.3.2. Akomodasikan masukan atau saran dari anggota 3.3.3 Kumpulkan anggota yang memiliki ketrampilan dan pengalaman untuk membangun gabungan kreativitas
		3.4. Perhatian dan penghargaan kepada bawahan	3.4.1. Hindarkan bawahan dari tekanan pekerjaan harian, berikan dukungan dan kebutuhan 3.4.2. Berikan kesempatan belajar
		3.5. Adanya waktu untuk berfikir	3.5.1. Berikan waktu luang untuk berfikir 3.5.2. Hilangkan kendala dan keterlibatan terus menerus dalam setiap masalah
		3.6. Gaya manajemen kendali longgar	3.6.1. Berikan otonomi dan kebebasan 3.6.2 Ada kendali dari pemimpin namun keterlibatan dan peran mereka lebih diutamakan.

#### **4. Lokasi, Populasi, dan Sampel**

##### **a. Lokasi**

Pemilihan lokasi dalam penelitian ini adalah seluruh Sekolah Dasar Negeri (SDN) se Kabupaten Ponorogo yang tersebar di 21 kecamatan, yaitu Kecamatan Babadan, Kecamatan Badegan, Kecamatan Balong, Kecamatan Bungkal, Kecamatan Jambon, Kecamatan Jenangan, Kecamatan Jetis, Kecamatan Kauman, Kecamatan Mlarak, Kecamatan Ngebel, Kecamatan Ngrayun, Kecamatan Ponorogo, Kecamatan Pudak, Kecamatan Pulung, Kecamatan Sambit, Kecamatan Sampung, Kecamatan Sawo, Kecamatan Siman, Kecamatan Slahung, Kecamatan Sooko, dan Kecamatan Sukorejo. Berikut datanya terlampir.

##### **b. Populasi dan Sampel**

###### **1) Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>79</sup>

Populasi merupakan sekumpulan (keseluruhan) unsur atau individu yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah guru-guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Negeri se Kab. Ponorogo yang berjumlah 640 guru.

###### **2) Sampel**

Sampel adalah kumpulan dari unsur atau individu yang merupakan bagian dari populasi. Pengambilan sampel dilakukan karena adanya keterbatasan dana, waktu dan tenaga yang dimiliki oleh peneliti, dan biasanya pada penelitian

---

<sup>79</sup> Sugiyono, Metode Penelitian, 117.



dengan jumlah populasi besar.<sup>80</sup>Dari populasi yang berjumlah 640 guru Pendidikan Agama Islam didapat sampel sebesar 160, diambil dari teori yang dikembangkan oleh Suharsimi Arikunto apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Selanjutnya jika jumlah subjeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% lebih.<sup>81</sup>Dengan jumlah populasi sebanyak 640 guru maka peneliti mengambil 25% nya, maka jumlah sampel sebanyak 160. Alasan peneliti mengambil 25% dikarenakan kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga dan dana, luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data, besar kecilnya risiko yang ditanggung oleh peneliti.<sup>82</sup>

Pengambilan sampel dilakukan secara acak, teknik yang digunakan menggunakan Area Random Sampling (Cluster Sampling), teknik ini digunakan apabila objek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas, misal penduduk dari satu negara, propinsi atau kabupaten. Untuk menentukan penduduk mana yang akan dijadikan sumber data, maka pengambilan sampelnya berdasarkan daerah populasi yang sudah ditentukan.<sup>83</sup>Pengambilan sampel secara random (acak) dapat dilakukan dengan undian. Undian ini dilakukan dengan cara membuat potongan kertas kecil-kecil sejumlah populasi terlebih dahulu kemudian kita tuliskan nomor atau nama subjek, satu nomor untuk setiap kertas. Setelah itu kertas kita gulung dengan tanpa prasangka kita mengambil sejumlah kertas sesuai sejumlah sampel yang telah kita tetapkan. Dan nomor-nomor atau nama-nama yang tertera pada

---

<sup>80</sup> Andhita Dhessy Wulansari, Penelitian Pendidikan (Ponorogo: STAIN Po Press, 2012),41.

<sup>81</sup>Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek (Jakarta: Rineka Cipta, 1996),120.

<sup>82</sup>Ibid., 120-121.

<sup>83</sup>Sugiyono, Metode Pendelitian, 80.

gulungan kertas yang telah kita ambil itulah yang merupakan nomor atau nama subjek sampel penelitian kita.<sup>84</sup>

Jumlah Sekolah Dasar Negeri yang berada di Kabupaten Ponorogo berjumlah 565 sekolah, yang tersebar di seluruh pelosok Kabupaten Ponorogo. Dari seluruh populasi yang ada tersebut terdapat 3 pembagian tingkatan sesuai kondisi atau letak geografis yaitu perkotaan, dataran rendah dan dataran tinggi. Dari seluruh populasi tersebut, peneliti mengambil sampel secara Area Random Sampling, yaitu jumlah sampel dalam setiap Area yaitu dengan cara sebagai berikut :

**Tabel  
Populasi Penelitian**

No	Wilayah	Jumlah Guru Pendidikan Agama Islam	Jumlah Sekolah Dasar Negeri
1	Dataran Tinggi		
	a. Kecamatan Ngebel	21	18
	b. Kecamatan Ngrayun	52	47
	c. Kecamatan Pudak	8	7
	d. Kecamatan Pulung	39	33
	e. Kecamatan Sooko	21	21
2	Dataran Rendah		
	a. Kecamatan Babadan	33	26
	b. Kecamatan Badegan	20	19
	c. Kecamatan Balong	34	29
	d. Kecamatan Bungkal	26	25
	e. Kecamatan Jambon	22	19
	f. Kecamatan Jenangan	38	32
	g. Kecamatan Jethis	24	22
	h. Kecamatan Kauman	27	24
	i. Kecamatan Mlarak	28	23
	j. Kecamatan Sambit	24	20
	k. Kecamatan Sampung	37	33
	l. Kecamatan Sawoo	48	41
	m. Kecamatan Siman	27	22
	n. Kecamatan Slahung	41	38
	o. Kecamatan Sukorejo	36	32
3	Kota		
	Kecamatan Ponorogo	34	29

Maka pengambilan sampel dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

<sup>84</sup>Ibid., 124.

- 1) Mencari Jumlah Per Area

Jumlah Area Dataran Tinggi = 141 guru

Jumlah Area Dataran Rendah = 465 guru

Kota = 34 guru

- 2) Mencari Prosentase Area dengan Rumus:

$$\text{presentase Area} \frac{\text{Jumlah area}}{\text{Total guru}} \times 100\%$$

Dataran Tinggi

$$\text{presentase Area} \frac{141}{640} \times 100\% = 22\%$$

Dataran Rendah

$$\text{presentase Area} \frac{465}{640} \times 100\% = 73\%$$

Kota

$$\text{presentase Area} \frac{34}{640} \times 100\% = 5\%$$

- 3) Mencari jumlah guru per area dengan rumus:

$$\text{presentase Area} \times \text{total sampel}$$

Dataran Tinggi 22% x 160 guru = 35 guru

Dataran Rendah 73% x 160 guru = 117 guru

Kota 5% x 160 guru = 8 guru

Sehingga dapat diperoleh jumlah guru per area yang akan dijadikan sampel dalam penelitian ini. Dan jumlah sampel tersebut diambil dari 565 lembaga sebagai berikut:

Dataran tinggi 35 guru

Dataran rendah 117 guru

Kota 8 guru

## **5. Tahap-Tahap Penelitian**

- a. Memilih masalah
- b. Studi pendahuluan
- c. Merumuskan masalah
- d. Mengkaji teori
- e. Merumuskan anggapan dasar (Hipotesis)
- f. Memilih pendekatan
- g. Menentukan variable dan sumber

## **6. Analisis Data**

Setelah data hasil penelitian dikumpulkan oleh peneliti (tentunya dengan menggunakan berbagai teknik pengumpulan data), langkah selanjutnya yang dapat dilakukan oleh peneliti adalah bagaimana menganalisis data yang telah diperoleh tadi. Langkah ini diperlukan karena tujuan dari analisis data adalah untuk mengolah data tersebut menjadi informasi sehingga karakteristik atau sifat-sifat datanya dapat dengan mudah dipahami dan bermanfaat untuk menjawab masalah-masalah yang berkaitan dengan kegiatan penelitian baik berkaitan dengan deskripsi data maupun untuk membuat induksi atau menarik kesimpulan tentang karakteristik populasi (parameter) berdasarkan data yang diperoleh dari sampel (statistik).<sup>85</sup> Dalam hal ini peneliti melakukan dua langkah teknik analisa data, yakni analisa data pra penelitian dan analisa penelitian. Adapun rinciannya sebagai berikut:

### **a. Uji Kelayakan Instrumen**

#### **1) Uji Validitas**

---

<sup>85</sup>AndhitaDessy Wulansari, Penelitian Pendidikan, 93-94.

Sebuah tes dikatakan valid apabila tes itu dapat tepat mengukur apa yang hendak diukur.<sup>86</sup> Validitas yang digunakan untuk mengukur instrumen tes dalam penelitian ini adalah validitas item (validitas butir soal) dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment.<sup>87</sup>

Langkah-langkah menghitungnya adalah sebagai berikut.<sup>88</sup>

- (a) Menyiapkan tabel analisis item seluruh soal
- (b) Menyiapkan tabel analisis item setiap soal.
- (c) Memasukkan kedalam rumus korelasi Product Moment

$$r_{xy} = \frac{N \sum_{XY} - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  : Angka indeks korelasi “r” Product Moment

N : Number of cases

$\sum_{xy}$  :Jumlah hasil perkalian antara skor x dan skor

$\sum_x$  : Jumlah seluruh skor x

$\sum_y$  : Jumlah seluruh skor y

## 2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas berhubungan dengan masalah kepercayaan.Suatu tes dapat mempunyai taraf kepercayaan yang tinggi jika tes tersebut dapat memberikan hasil yang tetap.Maka pengertian reliabilitas tes, berhubungan dengan masalah ketetapan hasil tes.<sup>89</sup> Adapun rumus yang digunakan untuk uji reliabilitas instrumen ini adalah rumus Alpha Cronbach dengan rumus sebagai berikut:

<sup>86</sup>Ibid, 81.

<sup>87</sup>Suharsismi Arikunto, Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), 81.

<sup>88</sup>Ibid., 81.

<sup>89</sup>Ibid.,86.

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

keterangan :

$r_{11}$  : Koefisien reliabilitas instrumen (alpha cronbach).

$k$  : Banyaknya item pertanyaan dan banyaknya soal.

$\sum \sigma_b^2$  : Jumlah varians masing-masing butir soal.

$\sigma_t^2$  : Varians total.

Adapun secara terperinci hasil perhitungan reliabilitas instrumen dapat dijelaskan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

- a) Membuat tabel pembantu untuk menempatkan skor-skor pada item yang diperoleh.
- b) Menghitung nilai varians masing-masing item dan varians total secara terperinci.
- c) Menghitung nilai koefisien Alpha dengan menggunakan rumus:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel.

## b. Uji Prasyarat Penelitian

Asumsi residual/eror yang harus dipenuhi dalam analisis regresi adalah residual/error yaitu:<sup>90</sup>

### 1) Uji Normalitas

Sebelum menggunakan rumus statistika kita perlu diketahui asumsi yang digunakan dalam penggunaan rumus. Dengan mengetahui asumsi dasar dalam

<sup>90</sup>Andhhita Dessy Wulansari, Statistik Parametrik Terapan untuk Penelitian Kuantitatif (Ponorogo: STAIN Po Press, tt), 131.



menggunakan rumus nantinya, maka peneliti bisa lebih bijak dalam penggunaannya dan penghitungannya. Peneliti diwajibkan melakukan uji asumsi/persyaratan tersebut agar dalam penggunaan rumus tersebut dan hasil yang kita dapatkan tidak menyimpang dari ketentuan yang berlaku. Uji persyaratan ini berlaku untuk penggunaan rumus parametric yang datanya diasumsikan normalitas.<sup>91</sup> Menggunakan rumus lilifors dengan langkah-langkah sebagai berikut:

(a) Merumuskan hipotesa

Ho : Data berdistribusi normal

Ha : Data tidak berdistribusi normal

(b) Menghitung rata-ratanya (mean).

(c) Menghitung nilai fkb.

(d) Menghitung masing- masing frekuensi dibagi jumlah data (f/n).

(e) Menghitung masing-masing fkb dibagi jumlah data (fkb/n).

(f) Menghitung nilai Z. Dengan rumus.

$$Z = \frac{X - \bar{X}}{\sigma}$$

(g) Menghitung  $P \leq Z$ .

Probabilitas dibawah nilai Z dapat dicari pada tabel Z yaitu dengan melihat nilai Z pada kolom 1 kemudian pada taraf signifikan yang terletak pada leher tabel. Untuk nilai negatif lihat kolom luas diluar Z. Untuk nilai positif lihat kolom luas antara rata-rata dengan  $Z + 0,5$ .

---

<sup>91</sup>Retno Widyaningrum, Statistik Edisi Revisi (Ponorogo: STAIN Po Press, 2009), 203.

(h) Untuk mencari L didapatkan dari selisih kolom 5 dan 7 ( $fb/n$  dan  $P \leq Z$ ).<sup>92</sup>

## 2) Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan uji kelinieran garis regresi. Digunakan pada analisis regresi linier sederhana dan analisis regresi berganda. Uji linieritas dilakukan dengan cara mencari model garis regresi dari variabel independen X terhadap variabel Y. Berdasarkan model garis regresi tersebut, dapat diuji linieritas garis regresinya.

Hipotesis:

$H_0$ : garis regresi linier,

$H_1$ : garis regresi non linier

Statistik Uji (SPSS):

P- value: ditunjukkan oleh nilai Sig. Pada Deviation from Linearity

$\alpha$ : tingkat signifikansi yang dipilih: 0,05 atau 0,01

Keputusan:

tolak  $H_0$  apabila P- valui  $< \alpha$ .<sup>93</sup>

Untuk pengujian Linieritas dengan perhitungan SPSS versi 20for windows.

### c. Teknik Analisis Statistik untuk Pengujian Hipotesis

Analisis akhir merupakan analisis yang digunakan untuk menyimpulkan hasil penelitian. Analisis ini untuk menjawab rumusan masalah 1 dan 2. Pada analisis akhir, dilakukan beberapa pengujian yaitu analisis korelasi sederhana, analisis regresi sederhana dan analisis determinasi.

## 1) Analisis Korelasi Sederhana

---

<sup>92</sup>Ibid.,206.

<sup>93</sup>Wulansari, Statistik, 55.

Setelah diketahui sebuah regresi sederhana berbentuk linear melalui hasil uji linearitas, maka selanjutnya dapat dianalisis korelasi untuk regresi tersebut. Analisis korelasi digunakan untuk mengetahui keterkaitan antar variabel dalam suatu penelitian. Rumus Product Moment yang umum digunakan dalam analisis korelasi sederhana yaitu:<sup>94</sup>

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  : Angka indeks korelasi “r” Product Moment

N : Number of cases

$\sum_{xy}$  : Jumlah hasil perkalian antara skor x dan skor

$\sum_x$  : Jumlah seluruh skor x

$\sum_y$  : Jumlah seluruh skor y

## 2) Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk memprediksi seberapa tinggi nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dimanipulasi (dirubah-rubah). Berikut persamaan regresi sederhana:<sup>95</sup>

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y : nilai yang diprediksikan

a : konstanta atau bila harga X = 0

b : koefisien regresi

X : nilai variabel independen

Dengan rumus nilai a dan b sebagai berikut:<sup>96</sup>

<sup>94</sup> Yusri, Statistika Sosial (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), 258.

<sup>95</sup> Sugiyono, Metode Penelitian, 147.

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

### 3) Analisis Determinasi

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel X terhadap Y yang ditentukan dengan rumus koefisien determinan di bawah ini:<sup>97</sup>

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KD : koefisien determinan

r : koefisien korelasi

Dengan maksud mempermudah proses penghitungan tanpa mempengaruhi hasil, analisis korelasi sederhana, analisis regresi sederhana, dan analisis determinasi dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 20. Ketiga analisis tersebut diolah dengan langkah-langkah yang dijelaskan dalam Trihendradi:<sup>98</sup> (1) Klik menu Analyze – Regression – Linear; (2) Klik variabel bebas (X) dan masukkan ke kotak Independent List; (3) Klik variabel terikat (Y) dan masukkan ke kotak Dependent List; (4) Klik tombol Statistic, pada kotak dialog Linear Regression: Statistic, secara default Estimates dan Model Fit terpilih; (5) Klik Continue; (6) Klik tombol Options, pada kotak dialog Linear Regression: Options, secara default Use probability of F terpilih dengan nilai tingkat kepercayaan 0,05 pada kotak Entry; (7) Klik Continue; (8) Klik OK.

---

<sup>96</sup> Budi Setiawan, Menganalisa Statistik Bisnis dan Ekonomi dengan SPSS 21 (Yogyakarta: Andi, N2013), 184.

<sup>97</sup> Ridwan, Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian (Bandung: Alfabeta, 2013), 139.

<sup>98</sup> C. Trihendradi, Step by Step SPSS 21: Analisis Data Statistik (Yogyakarta: Andi, 2012), 147-150.

Selanjutnya menampilkan output SPSS berupa tabel Variabel Entered/Removed, tabel Model Summary, tabel Anova, dan tabel Coefficients.

## **J. Sistematika Pembahasan**

Untuk memudahkan penyusunan tesis ini, maka pembahasan dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi lima bab yang masing-masing bab terdiri dari sub-sub sistematif tesis ini adalah:

Bab pertama, pendahuluan, pada bab ini diberikan penjelasan secara umum dan gambaran tentang tesis ini. Sedang penyusunannya terdiri dari latar belakang kemudian rumusan masalah, setelah itu tujuan penelitian merupakan sasaran yang ingin dicapai dalam penelitian, hipotesis penelitian yang berisi jawaban sementara terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya dan kegunaan penelitian meliputi kegunaan yang bersifat teoritis dan kegunaan yang bersifat praktis.

Bab kedua, landasan teori. Landasan teori meliputi kajian terdahulu yang berupa referensi ataupun hasil riset sebelumnya.

Bab ketiga, berisi tentang metode penelitian yaitu rancangan penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional variabel yaitu definisi yang disampaikan secara langsung yang lebih menitikberatkan pada pengertian yang diberikan oleh peneliti, instrumen penelitian yang berupa angket, lokasi atau tempat untuk melakukan penelitian, populasi yaitu jumlah seluruh subjek yang akan diteliti, dan sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan subjek penelitian, tahap-tahap penelitian yang berisi langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam melakukan penelitian, dan analisa data yaitu teknik analisis statistik yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Bab keempat, berisi tentang hasil penelitian. Hasil penelitian memaparkan hasil pengujian hipotesis.

Bab kelima, berisi pembahasan. Yaitu menjawab masalah penelitian atau menunjukkan bagaimana tujuan penelitian dicapai.

Bab keenam, berisi penutup. Bab ini dimaksudkan untuk memudahkan bagi pembaca yang akan mengambil inti sari dari tesis ini, yang berisi kesimpulan yang merangkum semua hasil yang telah diuraikan lengkap dalam hasil analisis di BAB IV dan saran yang hendaknya tidak keluar dari batas-batas lingkup dan implikasi penelitian.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alisjahbana, S.T. Kreativitas. Jakarta : PT. Dian Rakyat, 1993.
- Alma, Buchari. Guru Profesional. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Arikunto, Suharsimi. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta, 1996.
- Aryo, Sun. Peningkatan Kemampuan dan Kreativitas Guru dalam Proses Pembelajaran di Kleas. Vol. XXVIII, No. 2. UPI: Mimbar Pendidikan, 2009.
- Blanchard, H. Kenneth and Hersey. Manajemen Perilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia Terj. Agus Dharma. Jakarta: Erlangga, 1986.
- Csikszentmihalyi, M. The Creative Personality. Journal of Psychology of Academic Research Library, 1996.
- Danim, Sudarwan dan Suparta. Menjadi Pemimpin Besar Visioner Berkarakter. Bandung: Alfabeta 2012.
- Depdiknas. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Cendekia, 2005.
- Emzir. Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif & Kualitatif. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.



- Gibson, James L. Organisasi dan Manajemen Perilaku Struktur dan Proses Terj. Djoerban. Jakarta: Erlangga, 1990.
- Hellriegel dan Slocum. Management. Massachusetts: Addison Wesley Publishing Company, 1989.
- Hersey dan Blanchard. Management Of Organizational Behaviour Utilizing Human Resource. New Jersey: Prentice Hall Inc, 1989.
- Humairi. Implementasi Pembelajaran Kurikulum 2013. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2015.
- Johns, Gary Organizational Behaviour: Understanding Life at Work. Dallas: Scott, 1988.
- Kunandar. Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan dan Sukses dalam Sertifikasi Guru. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007.
- Lazaruth, Soewardji. Kepala sekolah dan Tanggung Jawabnya. Yogyakarta: Kanisius, 1992.
- Librawati dkk. Analisis pengaruh Sikap Profesional, Iklim Kerja Sekolah, dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri di Kecamatan Sukawati. Bali: e-Journal Program Pascasarjana, 2013.
- Majid, Abdul. Belajar dan Pembelajaran. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2014.
- Mulyasa, E. Implementasi kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Kemandirian Guru dan Sekolah. Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Munandar. Kreativitas dan Keterbakatan Strategi Mewujudkan Potensi Kreatif dan Bakat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2002.
- Naim, Ngainun. Menjadi Guru Inspiratif. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2011.
- Ndraha, Taliziduhu. Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta, 1999.
- Nuchiah, Nunu. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kinerja Mengajar Guru terhadap Prestasi Belajar Siswa. Jurnal Pendidikan, Vol. 5, No. 7, 2007.
- Oktavia, Yanti. Bahana Manajemen Pendidikan. Vol. 2, No. 1, Jurnal Administrasi Pendidikan, 2010.
- Prayitno. Pendekatan "Basic Need" Dalam Pendidikan: Aplikasi Ilmu Pendidikan. Bukit Tinggi: UNP Press, 2008.

- Ridwan. Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian. Bandung: Alfabeta, 2013.
- Rivai, Veithzal. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: Rajawali Pers, tt.
- Rohidi, Tjetjep Rohindi. Pendekatan Sistem Sosial Budaya Dalam Pendidikan. Semarang : Ikip Semarang Press 1994.
- Rohmah, Umi. Model Konseling Kognitif Perilaku untuk Meningkatkan Resiliensi Mahasiswa. Ponorogo: STAIN Po Press, 2015.
- Setiawan, Budi. Menganalisa Statistik Bisnis dan Ekonomi dengan SPSS 21. Yogyakarta: Andi, 2013.
- Shobari. Pengaruh Preferensi Gaya Kepemimpinan dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instalasi Pegawai Gawat Darurat Rumah Sakit Badan Layanan Umum Surakarta. Surakarta: Tesis Universitas Sebelas Maret.
- Slameto. Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya. Jakarta: Rineka Cipta, 2003.
- Sri Purwanti. Peran Kepimimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Guru dan Pegawai di SMA Bhakti Sejahtera Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur. e-Journal, Vol. 4, No. 1, 2013.
- Sugiyono. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta, 2011.
- Supardi. Kinerja Guru. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2016.
- Talajan, Guntur. Menumbuhkan Kreativitas & Prestasi Guru. Yogyakarta: Laks Bang Pressindo, 2012.
- Than, U Ichol. Handbook Creativity. Singapor: World Scientific Publishing, 2007.
- Timpe, A. Dale. Kreativitas Terj. Sofyan Cikmat. Jakarta: Elex Media Komputindo, 1992.
- Trihendradi, C. Step by Step SPSS 20: Analisis Data Statistik. Yogyakarta: Andi, 2012.
- Uno, Hamzah B. dan Nurdin Muhammad. Belajar dengan Pendekatan Paikem. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.
- Utami Munandar, S. C. Kreativitas dan Keberbakatan: Strategi Mewujudkan Potensi Kreatif dan Bakat. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1999.

Wayne, Hoy K. and Miskel. Educational Administration Theory Research, and Practice. New York: This Book Was Developed for Random House by Lane Akers, Inc, 1987.

Widyaningrum, Retno. Statistik Edisi Revisi. Ponorogo: STAIN Po Press, 2009.

Wijaya, Cece dan Tabrani Rusyan. Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar. Bandung: Remaja Rosdakarya, 1999.

Wulansari, Andhhita Dessy. Statistik Parametrik Terapan untuk Penelitian Kuantitatif. Ponorogo: STAIN Po Press, tt.

Wulansari, Andhita Dhessy Penelitian Pendidikan. Ponorogo: STAIN Po Press, 2012.

Yusri. Statistika Sosial. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.

Yusuf, Syamsu dan A Juntika Nurihsan. Landasan Bimbingan dan Konseling. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.

