IAIN
PONOROGO

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN MOTIVASI KERJA GURU TERHADAP KREATIVITAS GURU MTsN SE-KABUPATEN MADIUN TAHUN PELAJARAN 2017/2018

TESIS

Diajukan kepada Pascasarjana
Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo
untuk Memenuhi Tugas Akhir dalam Penyelesaian
Program Magister Manajemen Pendidikan Islam

Oleh:
KHOLIFATUL AZIZAH MUKHTAR
NIM 212216024

INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI

(IAIN)PONOROGO

PASCASARJANA

JULI 2018

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
PASCASARJANA
reditasi B sesuai SK BAN-PT Nomor : 2619/SK/BAN-PT/Ak-SURV/PT/XI/2016
ımat: Jl. Pramuka 156 Ponorogo 63471 Telp. (0352) 481277 Fax. (0352) 461893
Website: www.iainponorogo.ac.id Email: pascasarjana@stainponorogo.ac.id

Kepada Yth.
Direktur Pascasarjana
Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Institut Agama Islam NegeriPonorogo
Di
Ponorogo

NOTA PERSETUJUAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, membimbing dan melakukan perbaikan seperlunya, maka tesis saudara:

Nama	:	Kholifatul Azizah Mukhtar
NIM	:	212216024
Judul	:	Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kreativitas Guru Mtsn Se-Kabupaten Madiun Tahun Pelajaran 2017/2018

Telah saya setujui dan dapat diajukan untuk memenuhi tugas akhir dalam menempuh Program Pascasarjana (S2) pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Ponorogo.

Dengan ini saya ajukan tesis tersebut pada sidang tesis yang diselenggarakan oleh tim penguji yang ditetapkan oleh Direktur Pascasarjana.

Wa'alaikum salam Wr. Wb.

Ponorogo, 18 Juli 2018
Pembimbing

Dr. Umi Rohmah, M.Pd.I
NIP. 197608202005012002

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
PASCASARJANA
reditasi B sesuai SK BAN-PT Nomor : 2619/SK/BAN-PT/Ak-SURV/PT/XI/2016
ımat: Jl. Pramuka 156 Ponorogo 63471 Telp. (0352) 481277 Fax. (0352) 461893
Website: www.iainponorogo.ac.id Email: pascasarjana@stainponorogo.ac.id

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN TESIS

*Tesis yang berjudul: "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kreativitas Guru Mtsn Se-Kabupaten Madiun Tahun Pelajaran 2017/2018"*yang ditulis oleh Kholifatul Azizah Mukhtar, NIM: 212216024telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Tesis dan telah diperbaiki sesuai dengan saran-saran Tim Penguji pada ujian tesis

TIM PENGUJI:

1. Ketua Sidang :

   Dr. Basuki, M.Ag.
   NIP. 1972101020003121003

   (.....)
   Tanggal, 7 September 2018

2. Penguji I :

   Dr. Muhammad Ali, M.Pd
   NIP. 197505282009011008

   (.....)
   Tanggal, 7 September 2018

3. Penguji II :

   Dr, Umi Rohmah, M.Pd.I
   NIP. 197608202005012002

   (.....)
   Tanggal, 7 September 2018

Ponorogo. Agustus 2018
Mengesahkan
Direktur Pascasarjana IAIN Ponorogo

Dr. Aksin Wijaya, SH., ,M.Ag
NIP. 197407012005011004

KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PONOROGO
PASCASARJANA
reditasi B sesuai SK BAN-PT Nomor : 2619/SK/BAN-PT/Ak-SURV/PT/XI/2016
ımat: Jl. Pramuka 156 Ponorogo 63471 Telp. (0352) 481277 Fax. (0352) 461893
Website: www.iainponorogo.ac.id Email: pascasarjana@stainponorogo.ac.id

PERNYATAAN DAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	**Kholifatul Azizah Mukhtar**
NIM	:	**212216024**
Program Studi	:	Magister Manajemen Pendidikan Islam
Perguruan Tinggi	:	Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul: ““Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kreativitas Guru Mtsn Se-Kabupaten MadiunTahun Pelajaran 2017/2018”adalah benar-benar hasil karya sendiri. Di dalamnya tidak terdapat bagian yang berupa plagiat dari karya orang lain dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku. Apabila di kemudian hari ditemukan adanya pelanggaran terhadap etika keilmuan di dalam karya tulis ini, saya bersedia menanggung resiko atau sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Ponorogo, Juli 2018

Penulis,

METERAI TEMPEL
TGL 20
3AEB9AF141308338
6000
ENAM RIBU RUPIAH

Khoifatul Azizah Mukhtar

ABSTRAK

Mukhtar, Kholifatul Azizah. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kreativitas Guru MTsN se-Kabupaten Madiun Tahun Pelajaran 2017/2018.* Tesis. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Program Pascasarjana, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Ponorogo. Pembimbing: Dr Umi Rohmah, M.Pd.I

Kata Kunci: *Kepemimpinan Kepala Madrasah, Motivasi kerja guru, Kreativitas guru*

Kreativitas guru adalah guru yang mampu menggerakkan, mengubah, dan menginspirasi siswa-siswa serta lingkungannya untuk bergerak maju membawa estafet peradaban bangsa yang berkarakter.Kreativitas guru sangat diperlukan agar guru dapat menjalankan tugas dan peranannya dalam proses belajar mengajar dengan maksimal. Kreativitas guru merupakan daya kreatif untuk dapat menciptakan iklim pembelajaran yang menarik dan menyenangkan sehingga tercipta suasana pembelajaran yang kondusif. Kreativitas guru juga sangat penting untuk mendorong kreativitas peserta didik, sebab dengan adanya guru yang kreatif, maka siswa juga akan belajar untuk berkreasi. Berdasarkan studi pendahuluan, ditemukan bahwa dalam proses belajar mengajar ada sebagian guru yang memiliki tingkat kreativitas rendah. Hal ini ditandai dengan metode pembelajaran yang hanya ceramah saja. Disamping itu, sebagian besar guru juga kurang kreatif dalam menggunakan media pembelajaran. Keadaan ini menyebabkan beberapa siswa kurang semangat dalam mengikuti pembelajaran dan hasil belajarnyapun menjadi kurang maksimal.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1) adakah pengaruh secara positif dan signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap kreativitas guru MTsN se-

Kabupaten Madiun tahun pelajaran 2017/2018; 2) adakah pengaruh secara positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kreativitas guru MTsN se-Kabupaten Madiun tahun pelajaran 2017/2018; dan3) adakah pengaruh secara positif dan signifikan kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kreativitas guru MTsN se-Kabupaten Madiun tahun pelajaran 2017/2018.

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian Kuantitatif. Desain penelitian yang digunakan adalah *Expost Facto*, teknik pengumpulan data menggunakan angket. Lokasi penelitian ini di MTsN se Kabupaten Madiun. Pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan teknik *cluster random sampling*, dan teknik analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Sederhana dan Regresi Linier Berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan: 1) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap kreativitas guru Pegawai Negeri Sipil MTsN se-Kabupaten Madiun tahun pelajaran 2017/2018,hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t diperoleh harga $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,332 >1,645) dengan koefisien determinan 0,330; 2)terdapat pengaruh yang positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kreativitas guru Pegawai Negeri Sipil MTsN se-Kabupaten Madiun tahun pelajaran 2017/2018, hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t diperoleh harga$t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,516 >1,645) dengan koefisien determinan 0,257; dan 3)terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kreativitas guruPegawai Negeri Sipil MTsN se-Kabupaten Madiun tahun pelajaran 2017/2018 yang ditunjukkan dengan hasil uji F yaitu dengan harga$F_{hitung}>F_{tabel}$ (15,123 > 3,040) dengan koefisien determinan 0,257.

ABSTRACT

Mukhtar,**Kholifatul Azizah.**2018. *The Influence of Leadership of MadrasahPrincipal and Teacher Work Motivation to Teacher Creativity of MTsN in MadiunRegency in the academic year 2017/2018*. Thesis. Islamic Education Management Studies Program, Postgraduate Program, State Islamic Institute (IAIN) Ponorogo. Advisor: Dr. Umi Rohmah, M.Pd.I

Key Words: *Leadership of Madrasah Principals, Teacher Work Motivation, Teacher Creativity*

Teacher's creativity is the teacher who is able to move, change, inspire the students and the environment to move forward to bring the nation's characteristic civilization relay. Teacher's creativity is needed for teachers to carry out their duties and roles in the learning process maximally. Creativity of teachers is a creative force to create an interesting learning climate and fun so as to create a conducive learning atmosphere. Creativity of teachers is also very important to encourage the creativity of learners, because with the existence of creative teachers, then students will also learn to be creative.

The purpose of this research is to know: 1) is there any positive and significant influence of madrasah headmaster leadership towards the creativity of MTsN teacher in Madiun Regency in academic year 2017/2018; 2) is there any positive and significant influence of teacher's work motivation on MTsN teacher creativity Madiun Regency for academic year 2017/2018; and 3) is there any positive and significant influence of madrasah head leadership and teacher work motivation toward teacher

creativity of MTsN in Madiun Regency in academic year 2017/2018.

This research uses Quantitative research methodology. The approach used is Expost Facto, data collection techniques using questionnaires. The location of this research is in MTsN se Madiun Regency. Sampling in this research by using cluster random sampling technique, and analysis technique used is Multiple Linear Regression.

The results of this study indicate: 1) there is a positive and significant influence between the leadership of madrasah head to the creativity of teachers of MTsN civil servants in Madiun Regency in the 2017/2018 school year, this is indicated by the result of $t_{count} > t_{table}$(5,332 >1,645) with a determinant coefficient of 0,330; 2) there is a positive and significant influence between teachers 'work motivation on teachers' creativity of MTsN civil servants in Madiun Regency in the academic year 2017/2018, this is indicated by the result of $t_{count} > t_{table}$(5,516 >1,645) with determinant coefficient 0,257; and 3) there is a positive and significant influencesimultaneously between leadership of madrasah head and teacher work motivation toward teacher creativity of MTsN civil servant in Madiun Regency in academic year 2017/2018 as indicated by test result F is the price of $F_{count} > F_{table}$(15,123 > 3,040) with a determinant coefficient of 0.257.

PONOROGO

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING ii
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN iii
PERNYATAAN KEASLIAN iv
ABSTRAK v
ABSTRACT vi
KATA PENGANTAR ix
DAFTAR ISI xi
DAFTAR TABEL xviii
DAFTAR GAMBAR xx
DAFTAR LAMPIRAN xxi

BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Rumusan Masalah..... 12
C. Tujuan Penelitian 13
D. Kegunaan Penelitian 13
E.

BAB II LANDASAN TEORI
A. Kajian Terdahulu 15
B. Landasan Teori 18
1. Kreativitas Guru..... 18
a. Pengertian Kreativitas Guru 18
b. Indikator Guru Kreatif 23
c. Dimensi Kreativitas Guru 26
d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kreativitas Guru 28
2. KepemimpinanKepala Madrasah..... 35

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepala Madrasah..... 35
b. Peran Kepemimpinan kepala Madrasah 38
c. Sikap Kepala Madrasah yang Menghambat Kreativitas Guru..... 41
d. Indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah..... 42
e. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kreativitas Guru..... 44
3. Motivasi Kerja Guru..... 46
a. Pengertian Motivasi Kerja Guru 46
b. Pentingnya Motivasi Kerja Guru 48
c. Proses adanyaMotivasi Kerja Guru 51
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Guru 52
e. Indikator Motivasi Kerja Guru 53
f. Pengaruh Motivasi Kerja GuruTerhadap Kreativitas Guru 58
4. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah danMotivasi Kerja Guru Terhadap kreativitas guru 60
C. Hipotesis Penelitian 62

BAB III METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian..... 65
B. Variabel Penelitian dan Devinisi Operasional Variabel 66
1. Variabel Penelitian..... 66
2. Definisi Operasional Variabel 67
C. Instrumen Penelitian 70
1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian 70
2. Uji Coba Instrumen 74
a. Uji Validitas Isi..... 75
b. Uji Validitas empiris..... 76
1) Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan Kepala Madrasah..... 78
2) Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja Guru..... 80
3) Uji Validitas Instrumen Kreativitas Guru 82
3. Uji Reliabilitas 83
D. Lokasi, Populasi, dan Sampel Penelitian 85
E. Teknik Pengumpulan Data..... 90
F. Tahap-tahap Penelitian 92
G. Analisis Data..... 92
1. Statistik Deskriptif..... 92
2. Uji Prasyarat Analisis 94
a. Uji Normalitas Data..... 95
b. Uji Linieritas Data 96
c. Uji Heteroskedastisitas Data..... 97
d. Uji Multikolinieritas Data.... 98
3. Uji Hipotesis 99
a. Uji Regresi Sederhana 99
b. Uji Regresi Berganda..... 101
BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data Umum..... 103
B. Deskripsi Data Khusus..... 105
1. DeskripsiKreativitas Guru MTsN se- Kabupaten Madiun Tahun Pelajaran 2017/2018 105
2. Deskripsi Kepemimpinan Kepala Madrasah MTsN se- Kabupaten Madiun Tahun Pelajaran 2017/2018..... 109
3. Deskripsi Motivasi Kerja Guru MTsN se- Kabupaten Madiun Tahun Pelajaran 2017/2018 113
C. Uji Prasarat Analisis 116
1. Uji Normalitas..... 116
2. Uji Linieritas 117
3. Uji Heteroskedastisitas..... 118
4. Uji Multikolinieritas..... 119
D. Uji Hipotesis 120
1. Pengujian Hipotesis 1..... 121
a. Persamaan Garis Regresi 122
b. Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (r^2) 122
c. Pengujian Signifikansi Regresi Sederhana..... 123
2. Pengujian Hipotesis 2..... 124
a. Persamaan Garis Regresi 125
b. Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (r^2) 126
c. Pengujian Signifikansi Regresi Sederhana..... 127
3. Pengujian Hipotesis 3..... 127
a. Persamaan Garis Regresi 128
b. Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinasi (r^2) 129

c. Pengujian Signifikansi Regresi Berganda 129

BAB V PEMBAHASAN
A. Analisis DataPengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadapKreativitas Guru MTsN se-Kabupaten Madiun Tahun Pelajaran 2017/2018 131
B. Analisis DataPengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kreativitas Guru MTsN se- Kabupaten Madiun Tahun Pelajaran 2017/2018 135
C. Analisis DataPengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan MotivasiKerja Guru secara bersama-sama terhadap Kreativitas Guru MTsN se- Kabupaten Madiun Tahun Pelajaran 2017/2018 138

BAB VI PENUTUP
A. Kesimpulan 142
B. Saran 144

DAFTAR PUSTAKA 146
LAMPIRAN-LAMPIRAN 150
DAFTAR RIWAYAT HIDUP 246

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
3.1	Kisi-kisi Instrumen Penelitian	70
3.2	Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	78
3.3	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja Guru.	80
3.4	Hasil Uji Validitas Kreativitas Guru.....	82
3.5	Interpretasi Nilai r.....	84
3.6	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian..	84
3.7	Area Penskoran	88
3.8	Penskoran untuk Pernyataan Angket	91
4.1	Distribusi Frekuensi Variabel KreativitasGuru	106
4.2	Kategori Kreativitas Guru.....	108
4.3	Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah	110
4.4	Kategori Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	112
4.5	Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Guru	113
4.6	Kategori Motivasi Kerja Guru	115
4.7	Ringkasan Hasil Uji Normalitas	117
4.8	Ringkasan Hasil Uji Linieritas.....	118
4.9	Ringkasan Hasil Uji Multikolinieritas..	120
4.10	Ringkasan Hasil Analisis Regresi Sederhana (X_1-Y)	121
4.11	Ringkasan Hasil Analisis Regresi Sederhana (X_2-Y)	125
4.12	Ringkasan Hasil Analisis Regresi Ganda (X_1 & X_2-Y).....	128

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
3.1	Paradigma Penelitian	66
4.1	Gambar Frekuensi Kreativitas Guru	68
4.2	Gambar Kategori Kreativitas Guru	69
4.3	Gambar Frekuensi Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	70
4.4	Gambar Kategori Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	71
4.5	Gambar Frekuensi Motivasi Kerja Guru.....	73
4.6	Gambar Kategori Motivasi Kerja Guru	74
4.7	Hasil Uji Heteroskedastisitas	76

PONOROGO

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran		Halaman
1	Surat Izin Penelitian	150
2	Surat Keterangan Validasi Instrumen	153
3	Angket Uji Coba Instrumen	158
4	Uji Validitas Instrumen...	170
5	Uji Reliabilitas Instrumen……	176
6	Data Populasi Penelitian.....	181
7	Lokasi Penelitian.....	189
8	Angket Penelitian.....	191
9	Rekapitulasi Data Hasil Penelitian.....	200
10	Prasyarat Penelitian.....	227
11	Uji Prasyarat Analisis.....	232
12	Uji Hipotesis.....	239

IAIN PONOROGO

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan dunia pendidikan saat ini menuntut para guru untuk lebih kreatif dan produktif. Walaupun tidak dapat disangkal, saat ini masih banyak guru yang belum sampai ke tahap itu. Mereka hanya menjadi guru yang sebatas mengajar saja.[1] Hal tersebut menjadi permasalahan yang dialami sebagian besar guru di negeri ini. Sedangkan menurut Muhibbin Syah arti pendidikan adalah usaha sadar untuk menumbuhkembangkan potensi sumber daya manusia (SDM) melalui pengajaran.[2]

Undang-undang Sistem Pendidikan Nasional (UU Sisdiknas) No 20 Tahun 2003, tujuan dari pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan

---

[1]Damayanti, *Sukses Menjadi Guru Humoris dan Idola* (Yogjakarta: Araska, 2016), 25.
[2]Muhibbin Syah, *Psikologi Belajar* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003), 1.

yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.[3]Dari hal tersebut dapat terlihat bahwa pendidik atau guru adalah sosok yang sangat menentukan kesuksesan dunia pendidikan. Jika guru berkualitas tinggi, maka dunia pendidikan berkualitas karena akan mengalami akselerasi kemajuan dalam segala aspek. Namun jika kualitas gurunya rendah, maka dunia pendidikan akan terancam mengalami kemunduran.[4]

Sebagai pendidik, guru harus mampu mentransfer nilai yang positif. Guru harus mampu membentuk pribadi siswa dengan kepribadian yang islami. Sebagai pengajar, guru harus mampu mentransfer pengetahuan dan keterampilan sesuai materi pokok yang diampu. Sebagai penasihat, guru harus bisa selalu mengawasi perilaku murid-muridnya dan membimbing mereka agar menuruti nasihatnya. Sebagai teladan, guru harus mampu memberi contoh kepada murid-muridnya bagaimana seharusnya menjadi manusia yang benar dan baik sesuai ajaran agama Islam, manusia yang ber-*akhlakul karimah*, yang penuh kasih sayang, dan sebagainya. Sebagai motivator, guru

---

[3]Akhmad Muhaimin, *Pendidikan yang Membebaskan* (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), 15.

[4] Jamal Ma'mur Asmani, *Sudahkah Anda Menjadi Guru Berkarisma* (Yogjakarta: Diva Prees, 2015), 5.

harus mampu menjaga semangat siswa untuk selalu aktif mengikuti pembelajaran. Sebagai pembangkit kreativitas murid-muridnya, guru harus mampu mengembangkan pemikiran murid-muridnya.[5]Oleh karena itu, bagi dunia pendidikan adalah suatu keharusan untuk selalu mencermati perubahan-perubahan yang terjadi agar dapat direspon dengan cerdas dalam rangka meningkatkan kualitas pembelajaran.[6] Dalam hal ini kreativitas menjadi keniscayaan bagi guru karena perubahan dunia akan terus terjadi tanpa henti, sehingga dibutuhkan pemikiran-pikiran cerdas untuk meresponnya.[7]

Pengembangan gagasan/ide dan perilaku pembelajaran guru yang kreatif menjadi faktor penting dalam mencapai hasil pendidikan yang memadai. Dengan kreativitas guru dapat menciptakan pembelajaran yang lebih aktif, dinamis, tidak monoton dan tidak menjenuhkan siswa, sehingga siswa akan lebih bersemangat dan senang menerima pembelajaran. Kreativitas guru itu berhubungan dengan merancang dan mempersiapkan bahan ajar/materi pelajaran, mengelola kelas, menggunakan metode yang

---

[5]Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), 74.
[6]Ibrahim, *Inovasi Pendidikan* (Jakarta: Ditjen Dikti Depdikbud, 1988), 51.
[7] Asmani,*Sudahkah Anda Menjadi Guru Berkarisma*, 145.

variatif, memanfaatkan media pembelajaran, sampai dengan mengembangkan instrumen evaluasi. Segenap pengembangan kreativitas ini perlu dipahami sepenuhnya oleh guru terutama mengenai penggunaan, tujuan dan hasil yang diharapkan dalam proses pembelajaran.[8]

Sebagai ilmuan, guru harus menyadari bahwa seluruh kegiatan ditopang oleh proses kreatif, sehingga ia akan berusaha untuk menemukan metode yang lebih baik dalam melayani peserta didik, tidak hanya mengandalkan rutinitas. Proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru untuk mengembangkan aktivitas dan kreativitas anak didik membutuhkan cara yang kreatif. Namun, seringkali secara tidak sadar, proses pembelajaran yang berlangsung justru menghambat aktivitas dan kreativitas anak didik.

Proses yang di dalam kelas mengandalkan aspek kognitif, sehingga pemahaman masih berpusat pada aspek pengetahuan dan ingatan. Anak didik hanya mendengar dan menghafalkan apa yang disampaikan guru. Proses interaksi dinamis dengan anak didik belum berjalan dengan baik, kondisi ini menghambat aktivitas dan kreativitas anak didik. Karenanya pihak guru pun dipandang perlu dalam

---

[8] Iskandar Agung, *Meningkatkan Kreativitas Pembelajaran Bagi Guru* (Jakarta Timur:Bestari Buana Murni, 2010), 6.

mengembangkan kreativitas bukan hanya untuk penunjang kinerja guru saja, namun juga untuk anak didik dan dunia pendidikan.[9]

Kreativitas guru merupakan istilah yang banyak digunakan, baik di lingkungan sekolah maupun luar sekolah. Pada umumnya orang menghubungkan kreativitas dengan produk-produk kreasi. Dengan kata lain produk-produk kreasi itu merupakan hal yang penting untuk menilai kreativitas. Clark Monstakos, seorang psikolog humanistis menyatakan bahwa kreativitas adalah pengalaman mengekspresikan (mengaktualisasikan) identitas individu dalam bentuk terpadu dalam hubungan dengan diri sendiri, dengan alam dan orang lain.[10]Memperhatikan hal tersebut, maka kreativitas guru sangat diperlukan agar guru dapat menjalankan tugas dan peranannya dalam proses belajar mengajar dengan maksimal. Kreativitas guru merupakan daya kreatif untuk dapat menciptakan iklim pembelajaran yang menarik dan menyenangkan sehingga tercipta suasana pembelajaran yang kondusif. Kreativitas guru juga sangat penting untuk

---

[9]Asmani, *Sudahkah Anda Menjadi Guru Berkarisma*, 150.

[10]Utami Munandar, *Kreativitas dan Keberbakatan: Strategi Mewujudkan Potensi Kreatif dan Bakat* (Jakarta: Gramedia Pustaka, 2002), 24.

mendorong kreativitas peserta didik, sebab dengan adanya guru yang kreatif, maka siswa juga akan belajar untuk berkreasi[11]

Apabila dalam pengajaran seorang guru tidak memiliki kreativitas, pengajaran hanya akan bersifat memberi tekanan yang membuat siswa stress, takut sekolah, membenci guru, dan seterusnya. Namun sebaliknya guru memberikan pengajaran yang kreatif yaitu lebih banyak memberikan tantangan berupa tawaran dan dorongan yang membuat siswa tertarik untuk menunjukkan kehebatan dan kebolehan dari siswa.[12]

Beberapa faktor yang memengaruhi kreativitas guru adalah: 1) faktor internal yang meliputi rasio/*thinking*, bakat khusus kemampuan bertalenta cipta/*talent*, perasaan/*feeling*, intuisi/*intuitive*, dan motivasi; 2) faktor eksternal terdiri dari, latar belakang pendidikan guru, pelatihan-pelatihan guru dan organisasi keguruan, pengalaman mengajar guru, faktor kesejahteraan guru, dan kepemimpinan kepala sekolah:[13]

---

[11]Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, 58.
[12]Hudaya Latuconsina, *Pendidikan Kreatif* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014), 207.
[13]A. Samana, *Profesionalisme Keguruan* (Yogyakarta: Kanisius, 1994), 21.

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan kata lain sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.[14]Kepemimpinan adalah suatu kekuatan penting dalam rangka mengelola, oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci keberhasilan organisasi. Kepala madrasah merupakan motor penggerak penentu arah kebijakan madrasah, yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan madrasah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan.[15]

Melalui kepemimpinannya seorang kepala madrasah diharapkan dapat menumbuhkan kreativitas warga madrasah termasuk guru. Hal ini selaras dengan pandangan Hani Handoko yang memandang bahwa kepemimpinan sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang untuk memengaruhi dan menggerakkan orang lain agar bekerja dalam mencapai tujuan dan sasaran. Demikian kepala madrasah diharapkan mampu

---

[14]Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2017), 213.

[15] Mulyasa, *Manajemen BerbasisSekolah* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2012), 126.

memengaruhi, menggerakkan, dan memotivasi guru dalam mengembangkan kreativitas mereka, terutama dalam meningkatkan mutu pembelajaran.[16]

Namun, dewasa ini semakin disadari bahwa kreativitas seorang guru tidak hanya dapat ditumbuhkan dari faktor luar diri seorang guru saja, namun juga perlu adanya daya dorong atau motivasi diri untuk lebih aktif lagi dalam mengaktualisasikan diri di lingkungannya. Sejalan dengan itu, teori lain menyatakan bahwa kreativitas merupakan titik pertemuan yang khas antara tiga atribut psikologis yaitu intelegensi, kemampuan kognitif, dan kepribadian atau motivasi. Secara bersamaan ketigasegi tersebut saling terkoneksikan di dalam pikiran dalam membantu memahami apa yang melatarbelakangi individu yang kreatif.[17]

Motivasi merupakan satu kekuatan yang mendorongan individu untuk melakukan sesuatu seperti yang diinginkan, atau dikehendakinya.[18]Motivasi muncul karena kebutuhan. Seseorang akan terdorong untuk

---

[16]Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2001), 294.
[17]Munandar, *Kreativitas dan Keterbakatan: Strategi Mewujudkan Potensi Kreatif dan Bakat*, 26.
[18]Chalidjah Hasan, *Dimensi-dimensi Psikologi Pendidikan* (Surabaya: al-Ikhlas, 1994), 43.

bertindak manakala dalam dirinya ada kebutuhan. Kebutuhan ini yang akan menimbulkan ketidakseimbangan (ketidakpuasan), yaitu ketegangan-ketegangan, dan ketegangan itu akan hilang manakala kebutuhan itu telah terpenuhi.[19]

Sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan orang lain. Manusia akan berusaha memenuhi kebutuhannya dan memerlukan motivasi atau dorongan dari dalam diri maupun dari orang lain untuk mencapai apa yang menjadi tujuan hidupnya. Pemberian motivasi dengan tepat dapat menimbulkan semangat, gairah, dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan orang yang memiliki motivasi rendah, mereka akan bekerja seenaknya dan tidak berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal.[20]

Motivasi kerja bisa saja naik dan turun bahkan tak jarang hilang sama sekali. Kehilangan motivasi kerja bisa

---

[19]Wina Sanjaya, *Kurikulum dan Pembelajaran* (Jakarta: Kencana, 2010), 251.
[20]Makmun, *Psikologi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), 56.

disebabkan karena guru kekurangan alasan mengapa harus bekerja misalnya karena kita tidak ada lagi motivasi untuk hidup. Hidup tentu memiliki arti yang luas, bukan hanya bernafassaja. Hidup menjadi lebih bermakna ketika seseorang juga hidup seleranya, cita-citanya, semangatnya, tenaganya, visinya, amalannya, kontribusinya pada sesama dan masih banyak lagi.[21]

Bagi guru kreativitas merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki, dan apabila kreativitas tidak dipupuk akan berdampak pada guru itu sendiri.Seperti yang dilansir oleh redaksi Kompas, bahwa dalam kurun waktu 10 tahun terakhir total guru yang belum mendapatkan tunjangan profesi mencapai 656.150 orang. Sebagian besar guru merasa kesulitan memenuhi syarat-syarat karena masih banyak guru yang belum berkualifikasi pendidikan sarjana (S1) dan ada juga yang memasuki usia pensiun. Hal tersebut memicu sebagian guru mengambil jalan pintas dengan memalsukan ijazah, hal tersebut menjadi ironi keterbatasan guru dalam memecahkan masalah karier. Padahal dapat kita pahami bahwa tujuan sertifikasi guru dalam mendapatkan Tunjangan Profesi Guru (TPG) yaitu

---

[21]Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah* (Jakarta: Bumi aksara, 2011), 23.

untuk meningkatkan kualitas layanan pendidikan dan untuk kesejahteraan guru sehingga mereka harus dapat meningkatkankualitas dirinya sebagai guru.[22]

Berdasarkan studi pendahuluan, ditemukan bahwa dalam proses belajar mengajar ada sebagian guru yang memiliki tingkat kreativitas rendah. Hal ini ditandai dengan metode pembelajaran yang hanya ceramah saja. Disamping itu, sebagian besar guru juga kurang kreatif dalam menggunakan media pembelajaran. Keadaan ini menyebabkan beberapa siswa kurang semangat dalam mengikuti pembelajaran menjadi kurang maksimal.[23]Memandang pentingnya kreativitas guru dalam meningkatkan proses dan hasil belajar serta meningkat' karier guru maka penulis tertarik untuk melaku penelitian tentang ada tidaknya pengaruh dari kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja guru dan kreativitas guru.

Berdasarkan paparan di atas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kepemimpinan Kepala MadrasahdanMotivasi Kerja**

---

[22]Nasib guru Sertifikasi, *Kompas*, 27 Oktober 2017, http://edisi.kompas.com/read/2017/10/27/16340051/sertifikasi-guru-bagaimana-nasibnya-kini-, di akses tanggal 21 Januari 2018

[23]Pada kegiatan Pembelajarandi MTsN Balerejo, MTsN Kare, MTsN Sidorejo, Observasi, Madiun, pada bulan Januari 2018.

GuruterhadapKreativitas Guru MTsN se-Kabupaten Madiun Tahun Pelajaran 2017/2018".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kreativitas guruMTsN se-Kabupaten Madiun tahun pelajaran 2017/2018?
2. Apakah motivasi kerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kreativitas guru MTsN se-Kabupaten Madiun tahun pelajaran 2017/2018?
3. Apakah kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kreativitas guru MTsN se-Kabupaten Madiun tahun pelajaran 2017/2018?

C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah yang telah penulis kemukakan di atas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh secara positif dan signifikan kepemimpinan kepala madrasah terhadap kreativitas guru MTsN se-Kabupaten Madiun tahun pelajaran 2017/2018.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara positif dan signifikan motivasi kerja guru terhadap kreativitas guru MTsN se-Kabupaten Madiun tahun pelajaran 2017/2018.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara positif dan signifikan kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kreativitas guru MTsN se-Kabupaten Madiun tahun pelajaran 2017/2018.

D. Kegunaan Penelitian

1. Manfaan Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah khasanah pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang terkait dengan teori kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja guru terhadap kreativitas guru.

2. Manfaat Praktis

Hasil-hasil penelitian ini diharapkan juga dapat bermanfaat dari segi praktis. Adapun manfaatnya adalah sebagai berikut:

a. Bagi Kementerian Agama, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk pembinaan terhadap kreativitas guru dan kepemimpinan kepala madrasah
b. Memberikan informasi atau gambaran khususnya kepada kepala madrasah dan guru terkait dengan motivasi kerja guru serta kreativitas guru.
c. Memberikan informasi bagi peneliti untuk melakukan penelitian selanjutnya di bidang yang sama.

IAIN
PONOROGO

BAB II
LANDASAN TEORI

A. Kajian Terdahulu

Berikut adalah hasil kajian terhadap penelitian terdahulu yang terkait dengan kepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja guru dan kreativitas guru.

Pemelitian pertama miliknya Andri Eko Prabowo yang berjudul "Pengaruh Motivasi Belajar terhadap Kreativitas Mahasiswa pada Mata Kuliah Ekonomi Syariah di Program Studi Pendidikan Akutansi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Islam Riau". Hasil penelitian ini menunjukkan koefiensi menunjukkan T_{hitung} 3,475 > T_{tabel}1,986 dan sig (0,01)< sig (0,05), yang berarti hipotesis Nol (H_0) ditolak secara nyata dengan kontribusi motivasi belajar 34,6% terhadap kreativitas mahasiswa. Hal ini berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi belajar dan kreativitas mahasiswa pada mata kuliah ekonomi syariah di Program Studi Pendidikan Akutansi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Islam Riau.[24]

---

[24]Andri Eko Prabowo, "Pengaruh Motivasi Belajar terhadap Kreativitas Mahasiswa pada Mata Kuliah Ekonomi Syariah di Program Studi

Persamaan penelitian Andri Eko Prabowo dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan motivasi sebagai variabel X dan Kreativitas pada variabel Y. Namun terdapat perbedaan, yaitu Andri Eko Prabowofokus pada motivasi belajar, sedangkan peneliti fokus menggunakan kepemimpinan kepala madrasah sebagai variabel X_1, motivasi kerja guru sebagai variabel X_2, dan kreativitas guru sebagai variabel Y.

Penelitian kedua miliknya Edi Susanto yang berjudul "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Guru Instrinsik terhadap Kinerja Guru Non PNS di Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Arjosari". Hasil penelitian ini adalah, *pertama*, ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial terhadap kinerja guru MI di Kecamatan Arjosari dengan koefisien determinan sebesar 61,2%. *Kedua*, ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja guru instrinsik terhadap kinerja guru MI di Kecamatan Arjosari dengan koefisien determinan sebesar 0,019%. *Ketiga*, ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan motivasi kerja

---

Pendidikan Akutansi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Islam Riau", (Jurnal, Universitas Islam Riau, Riau), 5.

guru terhadap kinerja guru MI di Kecamatan Arjosari dengan koefisien determinan sebesar 61,5%.[25]

Persamaan penelitian Edi Susanto dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan motivasi kerja guru sebagai variabel X. Namun terdapat perbedaan, yaitu Edi Susanto menggunakan kinerja guru sebagai variabel dependen, sedangkan peneliti fokus menggunakan kepemimpinan kepala madrasah sebagai variabel X_1, motivasi kerja guru sebagai variabel X_2, dan kreativitas guru sebagai variabel Y.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Nilam Nur Khotimah berjudul "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja Terhadap Kreativitas Mengajar Guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri se-Kabupaten Ponorogo". Hasil penelitian ini yaitu, *pertama,* kepala sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kreativitas mengajar guru Sekolah Dasar Negeri se-Kabupaten Ponorogo dengan persentase 33,5%. *Kedua,* Iklim Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kreativitas mengajar guru Sekolah Dasar Negeri

[25]Edi Susanto, "Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Guru Instrinsik terhadap Kinerja Guru Non PNS di Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Arjosari", (Tesis, Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Ponorogo, Ponorogo, 2013), 87.

se-Kabupaten Ponorogo dengan persentase 21,1%. *Ketiga*, terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dan iklim kerja terhadap kreativitas mengajar guru Sekolah Dasar Negeri se-Kabupaten Ponorogo dengan persentase 37,30% sedangkan 67,70% dipengaruhi faktor lain.[26]

Persamaan penelitian milik Nilam dengan penelitian ini yaitu sama-sama menggunakan kepemimpinan kepala madrasah sebagai variabel X_1 dan kreativitas guru sebagai variabel Y. Namun terdapat perbedaan, yaitu Nilam Nur Khotimah menggunakan iklim kerja sebagai variabel X_2, sedangkan peneliti fokus menggunakan motivasi kerja guru sebagai variabel X_2.

B. Landasan Teori

1. Kreativitas Guru

a. Pengertian Kreativitas Guru

Istilah kreativitas mula-mula diambil dari bahasa Inggris, yaitu dari kata dasar *to create* (*transitive verb*) yang berarti *to caudi (something new)* dan *exist; produce*

---

[26]Nilam Nur Khotimah, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja terhadap Kreativitas Mengajar Guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri se-Kabupaten Ponorogo", (Tesis, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2017), 122.

(something new) menyebabkan (sesuatu yang baru) dan mengadakan; menghasilkan (sesuatu yang baru).Dari kata *to create* tadi dapat dibentuk berbagai kata jadian, misalnya *creator (noun),* yang dalam bahasa Indonesia biasanya kata-kata tersebut tidak diterjemahkan. Berturut-turut menjadi *creator*, kreasi, kreatif, kekreatifan, dan kreativitas. Kata kreativitas (*creativity)* dan kekreatifan *(creativeness)* sama-sama berarti 'kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang baru dan orisinal (asli) sebagaimana tercantum dalam "*Longman Dictionary of Contemporary English*".[27]

Terdapat banyak arti kreativitas yang populer diantaranya pengertian yang mendefinisikan kreativitas dalam empat dimensi yang dikenal sebagai *Four P's of Creativity,* yaitu dimensi *Person, process, press, dan product.* [28]

1) Kreativitas darisegi pribadi (*person*) menunjukkan pada potensi daya kreatif yang ada pada setiap pribadi.
2) Kreativitas sebagai suatu proses *(process)* sebagai suatu bentuk pemikiran dimana individu berusaha menemukan hubungan-hubungan yang baru,

---

[27] Wahyudin, *A to Z Anak Kreatif*(Depok: Gema Insani, 2007), 2-3.
[28] Monty P. Satiadarma dan Fidelis E. Waruwu, *Mendidik Kecerdasan: Pedoman bagi Orang Tua dan Guru dalam Mendidik Anak*(Jakarta: Pustaka Populer Obor, 2003), 107-108.

mendapatkan jawaban, metode atau cara-cara yang baru menghadapi suatu masalah.

3) Kreativitas sebagai pendorong *(press)* yang datang dari diri sendiri berupa hasrat dan motivasi yang kuat untuk berkreasi.
4) Kreativitas darisegi hasil *(product)* adalah segala sesuatu yang diciptakan sebagai hasil dari keunikan pribadinya dalam interaksi dengan lingkungannya.

Kreativitas sudah menjadi potensi dasar manusia. Jika dalam praktiknya ada seseorang yang kreativitasnya rendah atau malah tidak muncul, bukan berarti kreativitas itu tidak ada atau hilang, tetapi ia hanya sedang menjumpai *blockade*/ada sesuatu yang menghalangi.[29] Tidak ada orang yang sama sekali tidak memiliki kreativitas, yang menjadi persoalan adalah bagaimana mengembangkan kreativitas tersebut. Ketika diaktualisasikan, derajat kreativitas seseorang dapat dibedakan tinggi rendahnya berdasarkan kriteria tertentu. Apakah seseorang tergolong kreatif ataupun tidak kreatif bukanlah dua hal yang *mutually exclusive.* Oleh karena itu, para pengelola instansi pendidikan (sekolah/madrasah) harus mendorong

[29]Hudaya Latuconsina, *Pendidikan Kreatif* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2014), 54.

bawahannya untuk kreatif.[30]Kreativitas gurumerupakan titik pertemuan antara empat hal yaitu intelegensi, gaya kognitif, kepribadian atau motivasi, dan kondisi lingkungan.[31]

James J. Gallagher mengatakan bahwa kreativitas merupakan suatu proses mental yang dilakukan individu berupa gagasan ataupun produk baru, atau mengombinasikan antara keduanya yang pada akhirnya akan melekat pada dirinya.Kreativitas menurut Supriadi adalah kemampuan seseorang untuk melahirkan sesuatu yang baru, baik berupa gagasan maupun karya nyata yang relatif berbeda dengan apa yang telah ada. Selanjutnya ia menambahkan bahwa kreatif berbeda dengan apa yang telah ada. Adapun Semiawan mengemukakan bahwa kreativitas merupakan kemampuan untuk memberikan gagasan baru dan menerapkannya dalam pemecahan masalah.Sementara itu Chaplin mengutarakan bahwa kreativitas adalah kemampuan menghasilkan bentuk baru dalam diri,atau dalam memecahkan masalah-masalah

PONOROGO

---

[30]Guntur Talajan, *Menumbuhkan Kreatifitas & Prestasi Guru* (Yogyakarta: Laks Bang Pressindo, 2012), 20.

[31]Utami Munandar, *Kreativitas dan Keberbakatan: Strategi Mewujudkan Potensi Kreatif dan Bakat* (Jakarta: Gramedia Pustaka, 2002),79.

dengan metode-metode baru.[32]Pengertian kreativitas guru menurut Baron yang dikutip oleh M. Ali adalah"Kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang baru. Sesuatu yang baru di sini bukan berarti harus sama sekali baru, tetapi dapat juga sebagai kombinasi dari unsur-unsur yang telah ada sebelumnya".[33]

Semiawan berpendapat bahwa kreativitas merupakan kemampuan untuk memberikan gagasan-gagasan baru dan menerapkannya dalam pemecahan masalah. Hal ini diperkuat oleh pernyataan Jamaris yang memaparkan bahwa secara umum karakteristik dari suatu bentuk kreativitas tampak dalam proses berpikir saat seseorang memecahkan masalah yang berhubungan dengan:

1) *Kelancaran* dalam memberikan jawaban dan atau mengemukakan pendapat atau ide-ide;
2) *Kelenturan* berupa kemampuan untuk mengemukakan berbagai alternatif dalam memecahkan masalah;
3) *Keaslian* berupa kemampuan untuk menghasilkan berbagai ide atau karya yang asli hasil pemikiran sendiri;

---

[32] Yeni Rachmawati & Euis Kurniati, *Strategi Pengembangan Kreativitas pada Anak Usia Taman Kanak-kanak* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), 13-14.

[33] Muhammad Ali dan Muhammad Asrori, *Psikologi Remaja: Perkembangan Peserta Didik* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2006), 41.

4) *Elaborasi* berupa kemampuan untuk memperluas ide dan aspek-aspek yang mungkin tidak terpikirkan atau terlibat oleh orang lain; serta
5) *Keuletan* dan kesabaran dalam menghadapi suatu situasi yang tidak menentu.[34]

Dapat disimpulkan bahwa kreativitas guru adalah guru yang mampu menggerakkan, mengubah, dan menginspirasi siswa-siswa serta lingkungannya untuk bergerak maju membawa estafet peradaban bangsa yang berkarakter.[35]

b. Indikator Guru Kreatif

Sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya, bahwa guru bukanlah sekedar orang yang berdiri di depan kelas untuk menyampaikan materi pengetahuan tertentu, akan tetapi adalah anggota masyarakat yang harus ikut aktif dan berjiwa besar serta kreatif dalam mengarahkan perkembangan anak didiknya untuk menjadi anggota masyarakat yang dewasa.

Pada hakikatnya, mengajar jika dilakukan dengan baik telah dikatakan kreatif. Kunci keberhasilan pengembangan kreatif itu terletak pada mengajar dengan

---

[34] Yuiani Nurani Sujiono, *Bermain Kreatif* (Jakarta: Inderks, 2010), 38.
[35]Thohari, *Menjadi Guru Kreatif dan Kompeten*, (Yogjakarta: Araska, 2013), 32.

kreatif dan efisien dalam interaksi yang kondusif. Hal ini tidaklah mudah dan dibutuhkan keahlian dan kreativitas dalam kegiatan pembelajaran agar tercapai apa yang diharapkan. Secara umum dapat dinyatakan bahwa individu dengan potensi kreatif dapat dikenal melalui pengamatan ciri-ciri sebagai berikut:[36]

1) Memiliki hasrat keingintahuan yang cukup besar;
2) Bersikap terbuka terhadap pengalaman baru;
3) Panjang akal;
4) Mempunyai keingintahuan untuk menemukan (meneliti);
5) Cenderung lebih menyukai tugas yang berat (sulit);
6) Cenderung mencari jawaban yang luas dan memuaskan;
7) Memiliki dedikasi, bergerak dan aktif menjalankan tugas;
8) Berfikir fleksibel;
9) Menanggapi pertanyaan yang diajukan serta cenderung memberi jawaban yang lebih banyak;
10) Kemampuan membuat analisis dan sintesis;
11) Memiliki semangat bertanya serta meneliti;
12) Memiliki daya abstraksi yang cukup baik;

---

[36]Slameto, *Belajar dan Faktor yang Mempengaruhinya* (Jakarta: Rineke Cipta, 2003), 197.

13) Memiliki latar belakang membaca yang cukup luas.

Berikut ini yang menjadi bagian dari kreativitas dan pengembangan profesi guru menurut Thohari adalah:[37]

1) Guru kreatif harus inspiratif

Awal yang dilakukan sebelum memberi materi pelajaran adalah membunuh virus kemiskinan mental. Karenanya guru harus mampu menginspirasi para siswa sehingga sanggup dan hebat untuk jadi orang bermental besar lebih dari sekarang.

2) Guru kreatif pandai memotivasi

Guru harus memiliki semangat yang luar biasa dan menjadi pilihan hidupnya.

3) Guru kreatif menguasai materi

Inti proses pembelajaran bertumpu pada suatu persoalan, guru memberi kemungkinan bagi siswa agar terjadi proses belajar, demi tercapai hasil sesuatu tujuan yang telah ditentukan. Itu semua tergantung kompetensi utama guru, yaitu patut menguasai pembelajaran.

4) Guru kreatif menguasai model pembelajaran

Untuk jadi guru kreatif, seyogyanya menguasai model pembelajaran.

---

[37]Thohari, *Menjadi Guru Kreatif dan Kompeten*, 133.

5) Guru kreatif harus pandai membentuk kelompok (mengatur situasi kelas)

Seorang guru harus memahami bahwa belajar adakalanya dilakukan secara individual, adakalanya dilakukan secara berkelompok. Keduanya memiliki perannya masing-masing.

6) Guru kreatif terampil TIK (Media pembelajaran)

Berdasarkan Kebijakan Pengembangan Guru Profesi (Badan PSDMPK-PMP) dapat diketahui bahwa esensinya adalah peningkatan kompetensi ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), baik sebagai materi ajar ataupun piranti penyelenggaraan pembelajaran terus berkembang.

7) Guru kreatif hobi membaca dan menulis

Membaca adalah proses mendapatkan informasi atau pengetahuan dengan menggunakan indra mata dari sesuatu yang telah tertulis.

c. Dimensi Kreativitas Guru

Nilai keunggulan yang harus dimiliki guru adalah kreativitas. Kreativitas terbagi menjadi 4 bagian, yaitu:[38]

1) Person

a) Mampu melihat masalah dari segala arah;

---

[38]Hamzah B. Uno dan Nurdin Muhammad, *Belajar dengan Pendekatan PAIKEM*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), 154-156.

b) Hasrat ingin tahu besar;
c) Terbuka dengan pengalaman baru;
d) Suka tugas yang menantang;
e) Wawasan luas; dan
f) Menghargai karya orang lain.

2) Proses
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 memecahkan masalah; dan
d) Tahap verifikasi yaitu tahap pengujian secara klinis berdasarkan realitas.

3) Produk
a) Baru, unik, berguna, besar, bernilai; dan
b) Bersifat heuristik, menampilkan metode yang masih belum pernah/jarang dilakukan sebelumnya.

4) *Press*/Pendorong
a) Kepekaan dalam melihat lingkungan;

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

d. Faktor-faktor yang MemengaruhiKreativitas Guru

Adapun faktor-faktor kreativitas guru antara lain: kebiasaan dari pikiran guru yang dilatih dengan memperhatikan intuisi; menghidupkan imajinasi dalam menggunakan metode dan teknik pembelajaran; mengungkapkan kemungkinan-kemungkinan baru; membuka sudut pandang yang menakjubkan dan membangkitkan ide-ide yang baru. Kreativitas ini akan melekat pada setiap kegiatan pembelajaran.[39]

Faktor-faktor yang memengaruhi kreativitas gurudigolongkan menjadi 2, yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

---

[39]Elaine B. Johnson. *Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan* (Jakarta: Quantum Teaching, 2007), 214.

1) Faktor Internal

Clark mengemukakan untuk memunculkan kreativitas diperlukan dimensi tertentu. Dimensi penghasil kreativitas tersebut saling terkait, sehingga apabila salah satu fungsi tersebut terhambat akan menyebabkan berbagai fungsi di otak maupun kreativitas terganggu. Dimensi-dimensi yang dianggap terkait dengan kreativitas meliputi:[40]

a) Rasio/*thinking* yang bersifat rasional, terukur serta dapat dikembangkan melalui latihan secara sadar;
b) Bakat khusus bertalenta cipta/*talent*merupakan bentuk nyata keadaan bawaan yang membuat seseorang mampu mengkreasi sesuatu yang baru hingga dilihat dan didengar orang lain;
c) Perasaan/*feeling* sebagai bentuk afektif kondisi emosional yang berperan kuat sebagai kesadaran diri untuk proses akulturasi;
d) Intuisi/*intuitive* atau firasat, mempunyai peran lebih tinggi dari rasio, digali dari alam bawah sadar atau situasi ketidaksadaran (bukan rasio sadar) yang dapat ditingkatkan menuju pencerahan; dan

---

[40]Samana, *Profesionalisme Keguruan* (Yogyakarta: Kanisius, 1994), 21.

e) Motivasi, sebagai bentuk dorongan dalam diri untuk melakukan sesuatu.

2) Faktor Eksternal

Di samping faktor internal, banyak ahli menganggap pentingnya peran faktor eksternal. Dasar pemikirannya adalah sangat sulit menemukan seorang kreatif yang benar-benar berkontribusi sendiri, orisinil, dan bermakna baik di bidang dini, keilmuan, kepustakaan, filsafat, ataupun bidang lain.

Faktor eksternal juga sangat berpengaruh pada dorongan dan potensi dari dalam, yaitu pengaruh-pengaruh yang datangnya dari luar yang dapat mendorong guru untuk mengembangkan diri. Faktor eksternal ini dapat dikelompokkan sebagai berikut:[41]

a) Latar belakang pendidikan guru

Guru yang berkualifikasi profesional, yaitu guru yang tahu secara mendalam tentang apa yang diajarkannya, cakap dalam mengajarkannya secara efektif dan efisien dan guru tersebut berkepribadian yang mantap. Untuk mewujudkan guru yang cakap dan ahli tentunya diutamakan dari lulusan lembaga pendidikan keguruan seperti PGSD (Diploma) FKIP (Universitas) atau lembaga pendidikan

[41]Ibid., 21.

keguruan lainnya. Karena kecakapan dan kreativitas seorang guru yang profesional bukan sekedar hasil pembicaraan atau latihan-latihan yang terkondisi, tetapi perlu pendidikan pra jabatan yang terprogram secara relevan serta berbobot, terselenggara secara efektif dan efisien dan tolak ukur evaluasinya terstandar.

b) Pelatihan-pelatihan guru dan organisasi keguruan

Pelatihan-pelatihan dan organisasi sangat bermanfaat bagi guru dalam mengembangkan pengetahuannya serta pengalamannya terutama dalam bidang pendidikan. Dengan mengikuti kegiatan-kegiatan tersebut, guru dapat menambah wawasan baru bagaimana cara-cara yang efektif dalam proses pembelajaran yang sedang dikembangkan saat ini dan kemudian diterapkan atau untuk menambah perbendaharaan wawasan, gagasan atau ide-ide yang inovatif dan kreatif yang akan semakin meningkatkan kualitas guru.

c) Pengalaman mengajar guru

Seorang guru yang telah lama mengajar dan telah menjadikannya sebagai profesi yang utama akan mendapat pengalaman yang cukup dalam pembelajaran. Hal ini pun juga berpengaruh terhadap kreativitas dan keprofesionalismenya, cara mengatasi kesulitan, yang ada

dan sebagainya. Pengalaman mendorong guru untuk lebih kreatif lagi dalam menciptakan cara-cara baru atau suasana yang lebih edukatif dan menyegarkan.

d) Faktor kesejahteraan guru

Tidak dapat dipungkiri bahwa guru adalah juga seorang manusia biasa yang tak terlepas dari berbagai kesulitan hidup, baik hubungan rumah tangga, dalam pergaulan sosial, ekonomi, kesejahteraan, ataupun masalah apa saja yang akan mengganggu kelancaran tugasnya sebagai seorang guru dalam proses pembelajaran.

Gaji yang tidak seberapa ditambah dengan keadaan ekonomi negara saat ini sedang dilanda krisis berpengaruh pada kesejahteraan guru. Oleh karena itu, tidak sedikit guru yang berprofesi ganda misalnya seorang guru sebagai tukang ojek demi memenuhi kebutuhan keluarganya. Hal ini akan sangat berpengaruh pada kreativitas guru dalam kegiatan pembelajaran.[42]

e) Kepemimpinan kepala sekolah

Untuk menjaga agar kreativitas tetap hidup dan produktif harus diciptakan kondisi yang memungkinkan mereka bisa bebas berkembang. Hal ini bisa tumbuh dari seorang manajer (termasuk kepala sekolah). Untuk dapat

---

[42]Ibid., 21.

efektif, kreativitas perlu ditopang oleh dukungan organisasi dan kepemimpinan manajerial serta keterampilan pribadi.[43]

Kreativitas secara umum dipengaruhi oleh adanya berbagai kemampuan yang dimiliki, sikap dan minat yang positif terhadap bidang pekerjaan yang ditekuni, serta kecakapan melakukan tugas-tugas tersebut. Selain itu, Cece Wijaya juga berpendapat bahwa kreativitas di kalangan guru dipengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya:[44]

a) Iklim kerja yang memungkinkan para guru meningkatkan pengetahuan dan kecakapan;
b) Kerjasama yang cukup baik antara berbagai personil pendididkan dalam memecahkan masalah yang dihadapi;
c) Pemberian penghargaan dan dorongan semangat terhadap setiap upaya yang bersifat positif bagi para guru untuk meningkatkan hasil belajar siswa;
d) Perbedaan status yang tidak terlalu tajam diantara personil sekolah sehingga memungkinkan terjalinnya hubungan manusiawi yang lebih harmonis;

PONOROGO

---

[43]Jamal Ma'mur Asmani, *Sudahkah Anda Menjadi Guru Berkarisma* (Yogjakarta: Diva Press, 2015), 147.

[44] Cece Wijaya, *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 1991), 189-190.

e) Pemberian kepercayaan kepada para guru untuk meningkatkan diri dan menunjukkan karya dan gagasan kreatif;
f) Memberikan wewenang yang cukup besar kepada para guru dalam melaksanakan tugas dan memecahkan permasalahan yang dihadapi dalam melaksanakan tugas;
g) Pemberian kesempatan kepada para guru untuk ambil bagian dalam merumuskan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang berkaitan dengan kegiatan pendidikan disekolah yang bersangkutan, khususnya yang berkaitan dengan peningkatan hasil belajar.

2. Kepemimpinan Kepala Madrasah

a. Pengertian Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan merupakan salah satu topik yang selalu menarik untuk dikaji dan diteliti, karena paling banyak diamati dan sekaligus fenomena yang paling sedikit dipahami. Istilah kepemimpinan *(leadership)* berasal dari kata *leader* artinya pemimpin atau *to lead* artinya memimpin. *Leadership* sudah menjadi kajian tersendiri dalam ilmu manajemen. Sebagian besar teori menjelaskan definisi kepemimpinan mencerminkan asumsi bahwa

kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, serta memfasilitasi aktivitas dan hubungan di dalam kelompok atau terlihat kesamaannya.[45]

Kepemimpinan berasal dari kata pimpin yangmemuat dua hal pokok, yaitu pemimpin sebagai subjek dan yang dipimpin sebagai objek. Kata pimpin mengandung arti mengarahkan, mengendalikan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun memengaruhi. Pemimpin mempunyai tanggungjawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan setiap orang tidak akan memiliki kesamaan di dalam menjalankan kepemimpinan.[46]Davis mengartikan, kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mengajak orang lain untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan dengan penuh semangat. Selanjutnya kepemimpinan menurut E. Mulyasa adalah kegiatan untuk memengaruhi orang-orang yang

---

[45] Mardiyah, *Kepemimpinan Kiai dalam Memelihara Budaya Organisasi* (Malang: Aditya Media Publishing, 2015), 37.

[46]Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi edisi Revisi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), 380.

diarahkan untuk pencapaian tujuan bersama atau organisasi.[47] Menurut Mardjin Syam, kepemimpinan adalah proses pemberian jalan yang mudah (fasilitas) daripada pekerjaan orang lain yang terorganisir dalam organisasi formal guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.[48]

Kepala sekolah merupakan pimpinan pendidikan tingkat satuan pendidikan, yang harus bertanggung jawab terhadap maju mundurnya sekolah yang dipimpinnya. Tidak jarang kepala sekolah menerima ancaman, jika dia tidak dapat memajukan sekolahnya maka akan dimutasikan atau diberhentikan dari jabatannya.[49]Kepemimpinan pendidikan mempunyai peranan yang penting dalam meningkatkan kualitas kehidupan manusia dan secara khusus dalam rangka upaya meningkatkan mutu pendidikan, sehingga pendidikan benar-benar menghasilkan *output* dan *outcome* yang ilmunya bisa bermanfaat ditengah-tengah masyarakat.[50]

PONOROGO

---

[47]Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), 23.
[48]H.Afifuddin, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Insan Mandiri, 2005), 10.
[49] Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*(Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 5.
[50]Hefniy Rozak, *Kepemimpinan Pendidikan dalam al-Qur'an* (Yogyakarta: Teras, 2014), 34.

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan kata lain sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.[51]Kepemimpinan adalah suatu kekuatan penting dalam rangka mengelola, oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci keberhasilan organisasi. Kepala sekolah merupakan motor penggerak penentu arah kebijakan sekolah, yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan.[52]

Dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah merupakan upaya yang dilakukan dan hasil yang dicapai oleh kepala madrasah dalam mengimplementasikan manajemen sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif, efisien, produktif, dan akuntabel.[53]

b. Peran Kepala Madrasah

Dalam menjalankan kepemimpinannya, selain harus mengetahui dan memahami tugasnya sebagai

---

[51]Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2017), 213.

[52] Mulyasa, *Manajemen BerbasisSekolah* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), 126.

[53] Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*, 17.

pemimpin, yang tak kalah penting dari itu semua adalah seyogyanya, kepala sekolah memahami dan mengetahui perannya,[54]

Dalam dunia pendidikan jika menemukan kendala-kendala di dalam diri seorang guru, guru harus berani menyampaikan aspirasi dan berjuang untuk menghapusnya. Kepala sekolah mempunyai peranan yang vital dalam menumbuhkan iklim yang kondusif untuk mengembangkan kreativitas dan menghilangkan kendala-kendala kreativitas, karena lembaga pendidikan akan mengalami kemunduran jika kreativitas guru dipasung dan dibungkam.[55]

Kepemimpinan sebagai sesuatu yang dimiliki seseorang untuk memengaruhi dan menggerakkan orang-orang agar bekerja dalam mencapai tujuan dan sasaran. Demikian juga kepala sekolah, diharapkan mampu memengaruhi, menggerakkan, dan memotivasi guru untuk mengembangkan kreativitas mereka, terutama dalam meningkatkan mutu pembelajaran.[56]

PONOROGO

---

[54] Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Yogjakarta: Diva Press, 2012), 44.
[55]Asmani, *Sudahkah Menjadi Guru Berkarisma*, 149.
[56]T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2001), 294.

Menurut Mulyasa memaparkan fungsi dan tugas kepala sekolah secara terperinci, yaitu:[57]

1) Sebagai pendidik dengan meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan di sekolahnya, menciptakan iklim sekolah yang kondusif, memberikan nasihat kepada warga sekolah, memberikan dorongan kepada seluruh tenaga kependidikan sertamemberikan model pembelajaran yang menarik;
2) Sebagaimanajer dengan memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan;
3) Sebagai administrator dengan mengelola kurikulum, siswa, personalia, sarana prasarana, kearsipan dan keuangan;[58]
4) Sebagai supervisor dengan memerhatikan prinsip-prinsipnya seperti hubungan kosultatif, kolegial, dan bukan hirarkis, dilaksanakan secara demokratis, berpusat pada tenaga kependidikan guru;

---

[57] Ibid., 31.
[58] Ibid.,31.

5) Sebagai *leader* dengan memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, serta mendelegasikan tugas.
6) Sebagai inovator dengan strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di sekolah;
7) Sebagai motivator dengan strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada seluruh tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya.[59]

c. Sikap Kepala Madrasah yang Menghambat Kreativitas Guru

Berikut ini adalah sikap-sikap kepala sekolah yang menghambat kreativitas guru:[60]

1) Pengawasan yang ketat, pengamatan dan pemeriksaan terus-menerus dapat menghilangkan kebebasan yang diperlukan untuk berpikir kreatif.

---

[59] Ibid.,32.
[60]Kadim Masaong, *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelegen* (Bandung: Alfabeta, 2011), 30.

2) Evaluasi berupa kritik yang terlalu dini dan terlalu tajam. Gagasan kreatif memang harus mendapat kritikan, karena tidak semua gagasan sama baiknya, namun evalusi menjadi kontraproduktif apabila terlalu bernada menghakimi.

3) Pengendalian berlebihan, pengelolaan secara terperinci pada setiap tahapan yang dijalani dapat membuat seseorang merasa sesak dan menjauhkan mereka dari gagasan asli.

4) Tenggang waktu yang tidak dapat ditawar, jadwal yang terlalu ketat sehingga menimbulkan kepanikan. Walaupun ada tekanan yang mengundang motivasi namun tekanan dan batasan waktu dapat menghilangkan waktu senggang yang produktif untuk memunculkan gagasan-gagasan segar.

d. Indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah yang Efektif

Berikut adalah indikator dari kepemimpinan kepala madrasah yang efektif menurut Mulyasa:[61]

1) Memiliki visi yang kuat tentang masa depan sekolahnya, dan mampu mendorong semua warga sekolah untuk mewujudkannya;

Visi merupakan tujuan yang sangat luas, gambaran perspektif perkembangan masyarakat pada masa lalu, masa

[61]Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah,* 21.

kini, dan masa depan. Dalam kaitan ini pemimpin yang menciptakan visinya dengan memelajari perkembangan masyarakat pada masa lalu, masa sekarang dan memproyeksikan pada masa mendatang. Karena itu visi bukan hanya untuk dirinya sendiri namun juga untuk pengikut dan masyarakat luas. Maka sebaiknya pemimpin mengikutsertakan para pengikutnya melalui dialog mengenai apa yang diinginkan dan diharapkan pada masa yang akan datang.[62]

2) Memiliki harapan tinggi terhadap prestasi peserta didik dan kinerja seluruh warga sekolah;
3) Senantiasa memogramkan dan menyempatkan diri untuk mengadakan pengamatan terhadap berbagai aktivitas guru dan pembelajaran di kelas serta memberikan umpan balik (*feedback*) yang positif dan kontruktif dalam rangka memecahkan masalah dan memperbaiki pembelajaran;
4) Mendorong pemanfaatan waktu secara efisien dan merancang prosedur untuk meminimalisasi stress dan konflik negatif;

[62]Wirawan, *Kepemimpinan* (Depok: Rajagrafindo, 2014), 66.

5) Mendayagunakan berbagai sumber belajar dan melibatkan seluruh warga sekolah secara kreatif, produktif, dan akuntabel;
6) Memantau kemajuan peserta didik baik secara individual maupun kelompok, serta memanfaatkan informasi untuk mengarahkan perencanaan pembelajaran;
7) Melakukan evaluasi dan perbaikan secara berkesinambungan.

e. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kreativitas Guru

Kreativitas sudah menjadi potensi dasar manusia. Jika dalam praktiknya ada seseorang yang kreativitasnya rendah atau malah tidak muncul, bukan berarti kreativitas itu tidak ada atau hilang, tetapi ia hanya sedang menjumpai *blockade*/ada sesuatu yang menghalangi.[63] Tidak ada orang yang sama sekali tidak memiliki kreativitas yang menjadi persoalan adalah bagaimana mengembangkan kreativitas tersebut. Ketika diaktualisasikan, derajat kreativitas seseorang dapat dibedakan tinggi rendahnya berdasarkan kriteria tertentu. Apakah seseorang tergolong kreatif ataupun tidak kreatif bukanlah dua hal yang *mutually*

[63]Latuconsina, *Pendidikan Kreatif*, 54.

exclusive. Oleh karena itu para pengelola instansi pendidikan (sekolah/madrasah) harus mendorong bawahannya untuk kreatif.[64]Kreativitas gurumerupakan titik pertemuan antara empat hal yaitu intelegensi, gaya kognitif, kepribadian atau motivasi, dan kondisi lingkungan.[65]

Kepemimpinan sebagai sesuatu yang dimiliki seseorang untuk memengaruhi dan menggerakkan orang-orang agar bekerja dalam mencapai tujuan dan sasaran. Demikian juga kepala madrasah, ia mampu memengaruhi, menggerakkan, dan memotivasi guru untuk mengembangkan kreativitas mereka, terutama dalam meningkatkan mutu pembelajaran.[66]

Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan kata lain sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.[67]Kepemimpinan adalah suatu kekuatan penting dalam rangka mengelola, oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci

---

[64]Talajan, *Menumbuhkan Kreatifitas & Prestasi Guru*, 20.
[65]Munandar, *Kreativitas dan Keterbakatan Strategi Mewujudkan potensi Kreatif dan Bakat*, 79.
[66]Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, 294.
[67]Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 213.

keberhasilan organisasi. Kepala sekolah merupakan motor penggerak penentu arah kebijakan sekolah, yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan.[68]

3. Motivasi Kerja Guru

a. Pengertian Motivasi Kerja Guru

Menurut Moekijat kata motivasi berasal dari kata dasar *motive* yang berarti dorongan sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan yang langsung secara sadar.[69]Henry Murray berpendapat bahwa:

> "Kebutuhan adalah sesuatu kekuatan hipotesis terhadap terjadinya persepsi, intelegensi dan tindakan seseorang. Apabila kebutuhan-kebutuhan seseorang tidak terpenuhi, orang akan berusaha semampunya untuk memenuhi kebutuhannya itu. Setidaknya, orang akan mengompensasikan tindakan-tindakannya yang lain selama kebutuhannya tersebut tidak terpenuhi."[70]

---

[68] Mulyasa, *Manajemen BerbasisSekolah*, 126.
[69]Moekijat, *Organisasi dan Motivasi*(Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 93.
[70]Purwa Atmaja Prawira, *Psikologi Pendidikan dalam Perspektif Baru*(Jogjakarta: ar-Ruzz Media, 2012), 331.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas.[71]Motifmanusia merupakan dorongan, hasrat, keinginan, dan tenaga penggerak lainnya, yang berasal dari dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu. Motif memberikan tujuan dan arah kepada tingkah laku kita.[72] Mc. Donald mengatakan bahwa, motivasi adalah satu perubahan energi di dalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya efektif (perasaan) dan reaksi untuk mencapai tujuan.[73]

Motif adalah apa yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu atau sekurang-kurangnya mengembangkan suatu kecenderungan perilaku tertentu. Dorongan untuk bertindak ini dapat dipicu (*touched off*) oleh suatu rangsangan luar, atau lahir dari dalam diri orang itu sendiri dalam proses fisiologis dan pemikiran individu itu.[74]

Definisi motivasi kerja menurut para ahli psikologi sebagai berikut: menurut Ellen A Benowitz, "motivasi kerja

---

[71]Hamzah B Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 72.
[72]Alex Sobur, *Psikologi Umum dalam Lintasan Sejarah* (Jakarta: Pustaka Setia, 2003), 267.
[73]Syaiful Bahri Djamarah, *Psikologi Belajar* (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), 148.
[74] Fremot. E. kast James dan E. Rodinzweig,*Organisasi dan Manajemen*(Jakarta: Bumi Aksara, 1990), 90.

adalah kekuatan yang menyebabkan individu bertindak dengan cara tertentu. Orang punya motivasi tinggi akan lebih giat bekerja, sementara yang rendah sebaliknya.”Menurut John R. Schemerhorn, “motivasi kerja yaitu mengacu pada pendorong di dalam individu yang berpengaruh atas tingkat, arah dan gigihnya upaya seseorang dalam pekerjaannya.” Menurut George R. Terry, “motivasi kerja adalah suatu keinginan dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk bertindak sesuatu”. Menurut Sondang P. Siagian “motivasi kerja guru merupakan keseluruhan proses pemberian motif bekerja para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis”. Menurut Wahjosumidjo, “motivasi kerja merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap kebutuhan persepsi dan kepuasan yang terjadi pada diri seseorang. [75]

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli psikologi tersebut dapat disimpulkan, bahwa motivasi kerja guru adalahsuatu faktor yang mendorong guru untuk melakukan

[75] Moekijat, *Organisasi dan Motivasi*, 93.

suatu aktivitas tertentu yang terkait tugasnya sebagai guru.[76]

b. Pentingnya Motivasi Kerja Guru

Semakin berkembang pesatnya ilmu pengetahuan dan teknologi informatika saat ini, kiranya mampu menumbuhkan tantangan tersendiri bagi guru. mengingat guru sudah bukan lagi satu-satunya sumber informasi hingga muncul pendapat bahwa pendidikan bisa berlangsung tanpa guru. hal ini menjadi benar jika pendidikan diartikan sebagai proses memperoleh pengetahuan. Namun perlu diingat, bahwa pendidikan merupakan media pendewasaan, maka prosesnya tidak dapat berlangsung tanpa guru.[77]

Sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan orang lain. Manusia akan berusaha memenuhi kebutuhannya dan memerlukan motivasi atau dorongan dari dalam diri maupun dari orang lain untuk mencapai apa yang menjadi tujuan hidupnya. Pemberian motivasi dengan tepat dapat menimbulkan semangat, gairah, dan keikhlasan kerja

---

[76]Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, 72.
[77]Jamal Ma'mur Asmani, *Sudahkah Anda Menjadi Guru Berkarisma* (Yogjakarta: Diva Press, 2015), 20.

dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan orang yang memiliki motivasi rendah, mereka akan bekerja seenaknya dan tidak berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal.[78]

Motivasi kerja bisa saja naik dan turun bahkan tak jarang hilang sama sekali. Kehilangan motivasi kerja bisa disebabkan karena guru kekurangan alasan mengapa harus bekerja misalnya karena kita tidak ada lagi motivasi untuk hidup. Hidup tentu memiliki arti yang luas, bukan hanya bernafassaja. Hidup menjadi lebih hidup ketika seseorang juga hidup seleranya, cita-citanya, semangatnya, tenaganya, visinya, amalannya, kontribusinya pada sesama dan masih banyak lagi.[79]

Memandang pentingnya motivasi, terdapat beberapa unsur-unsur yang dapat menggerakkan motivasi, yaitu:

---

[78]Makmun, *Psikologi Pendidikan*, 56.
[79]Hasibuan S.P Melayu, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah* (Jakarta: Bumi aksara, 2011), 23.

1) Prestasi, seseorang yang memiliki keinginan berprestasi sebagai sesuatu kebutuhan dapat mendorongnya untuk mencapai sasaran
2) Penghargaan. Penghargaan dan pengakuan atas suatu prestasi yang telah dicapai oleh seseorang akan menjadi motivator yang kuat.
3) Tantangan. Tantangan yang dihadapi merupakan motivator bagi manusia untuk berprestasi.
4) Tanggung jawab, adanya rasa memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa tanggung jawab.
5) Pengembangan. Pengembangan kemampuan seseorang baik dari pengalaman kerja atau kesempatan untuk maju dapat menjadi motivasi yang kuat bagi guru untuk bekerja lebih baik.
6) Keterlibatan. Rasa ikut terlibat dalam suatu proses dapat meningkatkan motivasi guru.
7) Kesempatan. Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karier yang terbuka merupakan motivator yang kuat bagi guru.[80]

c. Proses Adanya Motivasi

---

[80]Melayu S.P Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah* (Jakarta: Bumi aksara, 2011), 76.

Prosesmotivasi terdiri dari beberapa tahapan proses sebagai berikut:[81]

1) Apabila dalam diri manusia itu timbul suatu kebutuhan tertentu dan kebutuhan tersebut belum terpenuhi maka akan menyebabkan lahirnya dorongan untuk berusaha melakukan kegiatan.
2) Apabila kebutuhan belum terpenuhi maka seseorang kemudian akan mencari jalan bagaimana caranya untuk memenuhi keinginannya.
3) Untuk mencapai tujuan prestasi yang diharapkan maka seseorang harus didukung oleh kemampuan, keterampilan maupun pengalaman dalam memenuhi segala kebutuhannya.
4) Melakukan evaluasi prestasi secara formal tentang keberhasilan dalam mencapai tujuan yang dilakukan secara bertahap
5) Seseorang akan bekerja lebih baik apabila mereka merasa bahwa apa yang mereka lakukan dihargai dan diberikan suatu imbalan atau ganjaran
6) Dari gaji atau imbalan yang diterima kemudian seseorang tersebut dapat mempertimbangkan seberapa

[81]Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Bandung: PT Refika Aditama, 2011), 233.

besar kebutuhan yang bisa terpenuhi dari gaji atau imbalan yang mereka terima.

d. Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan eksternal:[82]

1) Faktor Internal

Faktor Internal yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

a) Keinginan untuk dapat hidup;
b) Keinginan untuk dapat memiliki;
c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan;
d) Keinginan untuk memperoleh pengakuan;
e) Keinginan untuk berkuasa.

2) Faktor Eksternal

Faktor eksternal juga tidak kalah peranannya dalam menumbuhkan motivasi kerja guru. Faktor-faktor eksternal itu adalah:

1) Kondisi lingkungan kerja;
2) Kepemimpinan kepala sekolah yang memadai;

---

[82] Yayat Hayati Djatmiko, *Perilaku Organisasi*(Bandung: Alfabeta, 2008), 67.

3) Supervisi yang baik;
4) Adanya jaminan pekerjaan;
5) Status dan tanggung jawab;
6) Peraturan yang fleksibel.

e. Indikator Motivasi Kerja Guru yang Baik

Motif terdiri dari dua unsur, *unsur pertama*, berupa daya dorong untuk berbuat, *unsur kedua* yaitu sasaran atau tujuan yang akan diarahkan oleh perbuatan itu. Dua unsur dalam motif ini membuat orang melakukan kegiatan dan sekaligus ingin mencapai apa yang dikehendaki melalui kegiatan yang dilakukan. Kedua hal tersebut tidak dapat dipisahkan karena ketiadaan salah satu unsur menyebabkan tidak timbulnya perbuatan. Jika timbul perbuatan tetapi karena tidak ada yang dituju, maka perbuatan tersebut tidak akan berhasil. Adapun ciri-ciri motif individu adalah:[83]

1) Motif adalah majemuk

Dalam suatu perbuatan tidak hanya memiliki satu tujuan tetapi beberapa tujuan yang berlangsung bersama-sama.

2) Motif dapat berubah-ubah

[83]Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 114-115.

Motif pada diri seseorang sering mengalami perubahan. Ini disebabkan karena keinginan manusia selalu berubah sesuai dengan kepentingan dan kebutuhan.

3) Motif berbeda-beda bagi individu

Apabila dua orang melakukan kegiatan yang sama, tetapi ternyata terdapat perbedaan motif.

4) Beberapa motif tidak disadari oleh individu

Beberapa dorongan yang muncul sering kali karena berhadapan dengan situasi yang kurang menguntungkan lalu ditekan dibawah sadarnya. Dengan demikian, seringkali kalau ada dorongan dari dalam yang kuat sekali menjadikan individu yang bersangkutan tidak bisa memahami motifnya sendiri.

Bagi setiap individu sebenarnya memiliki motivasi yang mampu menjadi spirit dalam memacu dan menumbuhkan semangat kerja dalam bekerja. Spirit yang timbul bisa dari dalam diri seseorang maupun orang lain, dan akan lebih baik apabila keduanya bersama-sama ikut menjadi pendorong motivasi seseorang. Berikut adalah indikator motivasi kerja guru yang baik menurut Uno:[84]

1) Selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja;

---

[84]Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, 73.

2) Ada umpan balik atas hasil pekerjaan;
3) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya;
4) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif;
5) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan;
6) Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas;
7) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas;
8) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang;
9) Memiliki perasaan senang dalam bekerja;
10) Selalu berusaha untuk mengungguli orang lain;
11) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

Sumber motivasi ada tiga faktor: 1) kemungkinan untuk berkembang; 2) jenis pekerjaaan; dan 3) apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja. Disamping itu terdapat beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja guru, yakni: 1) rasa aman dalam bekerja; 2) mendapat gaji yang adil dan kompetitif; 3) lingkungan kerja yang menyenangkan; 4) penghargaan atas prestasi kerja; 5) perlakuan yang adil dari manajemen.[85]

---

[85]Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Jakarta: Remaja Rosdakarya, 2007), 838.

Teori motivasi yang dikemukakan David McClelland dalam buku karya Edy Sutrisno, disebut juga dengan teori motivasi prestasi. Menurut teori ini ada tiga komponen dasar yang dapat digunakan untuk memotivasi orang bekerja, yaitu kebutuhan akan:[86]

1) Kebutuhan Akan Kesuksesan (*Need for achievement*)

Menurut kebutuhan untuk mencapai sukses, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini, berhubungan erat dengan pekerja, dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.

2) Kebutuhan Akan Kekuasaan atau Otoritas Kerja (*Need for Power*)

Merupakan kebutuhan untuk menguasai dan memengaruhi terhadap orang lain. Kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing masing.

3) Kebutuhan Akan Berafiliasi (*Need for afiliasi*)

Merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungannya dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

---

[86]Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 128-129.

Manusia merupakan organism yang selalu mengalami proses perkembangan. Perkembangan ini berhubungan dengan upaya memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut Abraham Maslow kebutuhan hidup manusia meliputi, yaitu:[87]

1) Kebutuhan fisik (*Physical needs*), ditunjukkan dengan: pemberian gaji, pemberian bonus, uang makan, uang transport, fasilitas perumahan, dan sebagainya.

2) Kebutuhan rasa aman dan keselamatan (*Safety needs*), ditunjukkan dengan: fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, dan perlengkapan keselamatan kerja.

3) Kebutuhan sosial (*Social needs*), ditunjukkan dengan: melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4) Kebutuhan akan penghargaan (*Belongingness needs*), ditunjukkan dengan: pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuannya, yaitu kebutuhan untuk

[87]Yudrik Jahja, *Psikologi Perkembangan* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), 64-65.

dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerja.

5) Kebutuhan perwujudan diri (*Self actualization*), ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapan, kemampuan, dan potensinya.

f. Pengaruh Motivasi Kerja Guru terhadap Kreativitas Guru

Orang yang awalnya tidak ahli sekalipun akan menjadi ahli apabila ia memiliki kemauan. Kemauan akan mendorong seseorang untuk mengoptimalkan kreativitasnya dan setelah itu keahlian akan terpupuk dengan sendirinya.[88]

Guru sebagai bagian dari agen perubahan dituntut untuk mampu memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja. Guru butuh arus listrik yang kuat berupa motivasi agar mampu bekerja dengan baik.[89] Apabila guru mampu bekerja dengan baik *output*nya pun juga akan baik. Bukan hanya berdampak bagi siswa saja namun juga bagi guru.

---

[88]Latuconsina, *Pendidikan Kreatif*, 58.
[89]Thohari, *Menjadi Guru Kreatif*, 49.

Sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan orang lain. Manusia akan berusaha memenuhi kebutuhannya dan memerlukan motivasi atau dorongan dari dalam diri maupun dari orang lain untuk mencapai apa yang menjadi tujuan hidupnya. Pemberian motivasi dengan tepat dapat menimbulkan semangat, gairah, dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan orang yang memiliki motivasi rendah, mereka akan bekerja seenaknya dan tidak berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal.[90]

Motivasi kerja bisa saja naik dan turun bahkan tak jarang hilang sama sekali. Kehilangan motivasi kerja bisa disebabkan karena guru kekurangan alasan mengapa harus bekerja misalnya karena kita tidak ada lagi motivasi untuk hidup. Hidup tentu memiliki arti yang luas, bukan hanya bernafas saja. Hidup menjadi lebih hidup ketika seseorang juga hidup seleranya, cita-citanya, semangatnya, tenaganya,

[90]Makmun, *Psikologi Pendidikan*, 56.

visinya, amalannya, kontribusinya pada sesama dan masih banyak lagi.[91]

4. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kreativitas Guru

Dalam dunia pendidikan jika menemukan kendala-kendala di dalam diri seorang guru, guru harus berani menyampaikan aspirasi dan berjuang untuk menghapusnya. Kepala madrasah mempunyai peranan yang vital dalam menumbuhkan iklim yang kondusif untuk mengembangkan kreativitas dan menghilangkan kendala-kendala kreativitas, karena lembaga pendidikan akan mengalami kemunduran jika kreativitas guru dipasung dan dibungkam.[92]

Kepemimpinan sebagai sesuatu yang dimiliki seseorang untuk memengaruhi dan menggerakkan orang-orang agar bekerja dalam mencapai tujuan dan sasaran. Demikian juga kepala madrasah, diharapkan mampu memengaruhi, menggerakkan, dan memotivasi guru untuk mengembangkan kreativitas mereka, terutama dalam meningkatkan mutu pembelajaran.[93]

Kreativitas menurut Monty P Satiadarma juga sebagai pendorong *(press)* yang datang dari diri sendiri

---

[91]Hasibuan, *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah,* 23.
[92]Asmani, *Sudahkah Menjadi Guru Berkarisma,* 149.
[93]Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya*, 294.

berupa hasrat dan motivasi yang kuat untuk berkreasi.[94] Spirit yang tinggi mutlak dimiliki guru untuk mencapai tangga kemenangan sejati. Ia harus mempunyai motivasi berlapis-lapis dalam melalui proses yang menantang di dunia pendidikan. Mempunyai mentor yang menginspirasi juga penting supaya tidak mudah jatuh dalam meraih prestasi, termasuk dalam kreativitas.[95]

Beberapa faktor yang memengaruhi kreativitas guru adalah: 1) faktor internal yang meliputi rasio/*thinking;*bakat khusus memiliki talenta cipta/*talent*; perasaan/*feeling*;intuisi/*intuitive;*dan motivasi; 2) faktor eksternal terdiri dari, latar belakang pendidikan guru; pelatihan-pelatihan guru dan organisasi keguruan, pengalaman mengajar guru; faktor kesejahteraan guru; dan kepemimpinan kepala sekolah:[96]

C. Hipotesis Penelitian

Untuk mengetahui gambaran jawaban yang bersifat sementara dari penelitian ini, maka diperlukan hipotesis. Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara setelah

---

[94] Satiadarma, *Mendidik Kecerdasan:Pedoman bagi Orang Tua dan Guru dalam Mendidik Anak*, 107-108.
[95]Asmani, *Sudahkah Menjadi Guru Berkarisma*, 157.
[96]Samana, *Profesionalisme Keguruan*, 21.

peneliti mengemukakan landasan teori dan kerangka konseptual melalui rumusan masalah penelitian.[97] Berdasarkan landasan teoretis dan kajian terhadap hasil penelitian terdahulu, maka penulis mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kreativitas guru MTsN se-Kabupaten Madiun tahun ajaran 2017/2018.

   H_0 : Kepemimpinan kepala madrasah tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kreativitas guru MTsN se-Kabupaten Madiun tahun ajaran 2017/2018.

   Ha : Kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh secara positif dan signifikanterhadap kreativitas guru MTsN se-Kabupaten Madiun tahun ajaran 2017/2018.

2. Pengaruh Motivasi kerja guru terhadap kreativitas guru MTsN se-Kabupaten Madiun tahun ajaran 2017/2018.

   H_0 : Motivasi kerja guru tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kreativitas guru

[97]Andhita Dessy Wulansari, *Penelitian Pendidikan suatu Pendekatan Praktik dengan menggunakan SPSS* (Ponorogo: STAIN Press Ponorogo, 2012), 38.

MTsN se-Kabupaten Madiun tahun ajaran 2017/2018.

Ha : Motivasi kerja guru berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kreativitas guru MTsN se-Kabupaten Madiun tahun ajaran 2017/2018.

3. Pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kreativitas guru MTsN se-Kabupaten Madiun tahun ajaran 2017/2018.

H_0:Kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru tidak mempunyai pengaruh secarapositif dan signifikan terhadap kreativitas guru MTsN se-Kabupaten Madiun tahun ajaran 2017/2018.

Ha :Kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru mempunyai pengaruh secarapositif dan signifikan terhadap kreativitas guru MTsN se-Kabupaten Madiun tahun ajaran 2017/2018.

PONOROGO

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

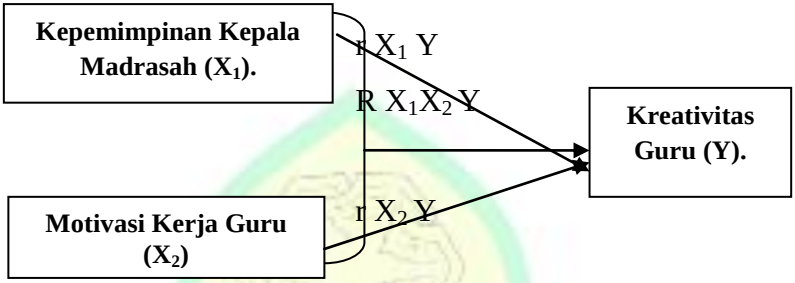
Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada azas positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.[98]Dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen.Variabel independennya adalahkepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja gurudan variabel dependennya adalah kreativitas guru.

Penelitian ini merupakan penelitian *expost-facto* yaitu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi yang kemudian meruntut kebelakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut. Penelitian *expost-facto* bertujuan untuk

---

[98]Andhita Dessy Wulansari, *Penelitian Pendidikan suatu Pendekatan Praktik dengan menggunakan SPSS* (Ponorogo: STAIN Press Ponorogo, 2012), 14.

melacak kembali, jika dimungkinkan, apa yang menjadi faktor penyebab terjadinya sesuatu.[99] Rancangan penelitian ini dapat disajikan dalam bentuk paradigma sebagai berikut:



Gambar 3.1Paradigma Penelitian

B. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel adalah suatu atribut atau karakteristik dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.[100] Dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas dan variabel terikat. Variabel

---

[99]Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 15.

[100]Wulansari, *Penelitian Pendidikan suatu Pendekatan Praktik dengan menggunakan SPSS*, 58.

bebas terdiri dari kepemimpinan kepala madrasah(X_1) dan motivasi kerja guru (X_2). Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kreativitas guru (Y).

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional menurut Singarimbun adalah suatu fenomena yang dirumuskan atas dasar generalisasi dari sejumlah karakteristik kejadian, keadaan, kelompok atau individu tertentu yang menjadi pusat perhatian.[101]

a. Kreativitas guru (Y)

Dalam penelitian ini, yang dimaksud dengan kreativitas guru adalah kemampuan guru Pegawai Negeri Sipil di MTsN se-Kabupaten Madiun Tahun Pelajaran 2017/2018 dalam menggerakkan, mengubah, menginspirasi siswa-siswa serta lingkungannya untuk bergerak maju membawa estafet peradaban bangsa yang berkarakter.[102] Indikator guru yang kreatif adalah sebagai berikut: guru kreatif harus inspiratif, guru kreatif pandai memotivasi, guru kreatif menguasai materi, guru kreatif menguasai model pembelajaran, guru kreatif harus pandai membentuk kelompok (mengatur situasi kelas), guru kreatif terampil

---

[101]Singarimbun Masri dan Sofyan Effendi, *Metode Penelitian Survey* (Jakarta: LP3ES, 2001), 33.

[102]Thohari, *Menjadi Guru Kreatif dan Kompeten* (Yogjakarta: Araska, 2013), 32.

TIK (Media pendidikan), dan guru kreatif hobi membaca dan menulis.[103]

b. Kepemimpinan Kepala madrasah (X_1)

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kepemimpinan kepala madrasah adalah upaya yang dilakukan dan hasil yang dicapai oleh kepala madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kabupaten Madiun pada Tahun Pelajaran 2017/2018 dalam mengimplementasikan manajemen sekolah untuk mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien, produktif, dan akuntabel.[104]

Indikator kepemimpinan kepala madrasah dalam penelitian ini merujuk pada teori dari Mulyasa yaitu: memiliki visi yang kuat tentang masa depan sekolahnya dan mampu mendorong semua warga sekolah untuk mewujudkannya, memiliki harapan tinggi terhadap prestasi peserta didik dan kinerja seluruh warga sekolah, senantiasa memogramkan dan menyempatkan diri untuk mengadakan pengamatan terhadap berbagai aktivitas guru dan pembelajaran di kelas serta memberikan umpan balik (*feedback*) yang positif dan kontruktif dalam rangka memecahkan masalah dan memperbaiki pembelajaran,

---

[103]Ibid.,133.

[104]Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), 17.

mendorong pemanfaatan waktu secara efisien dan merancang prosedur untuk meminimalisasi stress dan konflik negatif, mendayagunakan berbagai sumber belajar dan melibatkan seluruh warga sekolah secara kreatif, produktif, dan akuntabel, dan memantau kemajuan peserta didik baiksecara individual maupun kelompok, serta memanfaatkan informasi untuk mengarahkan perencanaan pembelajaran, melakukan evaluasi dan perbaikan secara berkesinambungan.[105]

c. Motivasi Kerja Guru (X_2)

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan motivasi kerja guru adalah motivasi kerja guru adalah suatu faktor yang mendorong guru Pegawai Negera Sipil di MTsN se-Kabupaten Madiun Tahun Pelajaran 2017/2018 untuk melakukan suatu aktivitas tertentu yang terkait tugasnya sebagai guru.[106]Indikator motivasi kerja guru adalah sebagai berikut:[107]tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, memiliki perasaan senang dalam bekerja, selalu berusaha

---

[105]Ibid., *17.*
[106]Hamzah B Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), 72.
[107]Ibid., 21.

untuk mengungguli orang lain, diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya, ada umpan balik atas hasil pekerjaan, selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif, bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

C. Instrumen Penelitian

1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Penyusunan instrumen penelitian dilakukan berdasarkan indikator-indikator variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.1 Kisi-kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	No pernyataan	
		Sebelum uji coba	Setelah uji coba
Kepemimpinan kepala madrasah(x_1)	1. Memiliki visi yang jelas tentang masadepan sekolahnya, Mampu mendorong semua warga sekolah untuk mewujudkannya	24, 1, 13, 30	24, 1, 13

Lanjutan tabel 3.1

Variabel	Indikator	No pernyataan	
		Sebelum uji coba	Setelah uji coba
	2. Memiliki harapan	1, 25	1, 25

	tinggi terhadap prestasi peserta didik		
	Memiliki harapan yang tinggi terhadap kinerja seluruh warga sekolah	26, 9	26,9
	3. Mengadakan pengamatan terhadap berbagai aktivitas guru dan pembelajaran di kelas, Memberikan umpan balik (*feedback*) yang positif dan kontruktif, Memecahkan masalah dan memperbaiki pembelajaran. (*Problem Solving*)	19, 8 10, 2 27, 17	19, 8 10, 17
	4. Mendorong pemanfaatan waktu secara efisien,	16, 6	16, 6
	merancang aturan untuk meminimalisasi stres dan konflik negatif	28, 11	11
	5. Mendayagunakan berbagai sumber belajar dan melibatkan seluruh warga sekolah secara kreatif, produktif, dan akuntabel	3,12, 22, 15	3,12, 22, 15

PONOROGO

Lanjutan tabel 3.1

Variabel	Indikator	No pernyataan	
		Sebelum uji coba	Setelah uji coba

	6. Memantau kemajuan peserta didik baik secara individual maupun kelompok, serta memanfaatkan informasi untuk mengarahkan perencanaan pembelajaran	14, 4, 24, 29	14, 24, 29
	7. Melakukan evaluasi dan perbaikan secara berkesinambungan.	13, 23, 5, 20	13, 23, 5, 20
Motivasi Kerja Guru (X_2)	1. Tanggungjawab guru dalam melaksanakan tugas	24, 1, 13, 29	24, 13, 29
	2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas	12, 30, 14, 31	12, 14, 31
	3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang	15, 28, 2, 32	28, 2
	4. Memiliki perasaan senang dalam bekerja.	3, 17, 10, 14	3, 17, 14
	5. Selalu berusaha untuk mengungguli teman kerja	16, 34, 22, 35	16, 22,
	6. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan	8, 11, 37	11, 37
	7. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan pekerjaan	18, 27, 38, 9	18, 38, 9

Lanjutan tabel 3.1

Variabel	Indikator	No pernyataan	
		Sebelum	Setelah

		uji coba	uji coba
	8. Ada umpan balik atas hasil pekerjaan	19, 40, 7, 25	19, 40, 7, 25
	9. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan	4, 39, 42, 20	4, 39, 42, 20
	10. Bekerja dengan harapan mendapatkan insentif	41, 21, 44, 5	41, 21, 44, 5
	11. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan kepala sekolah	26, 6, 23, 43	26, 6, 23, 43
Kreativitas Guru (y)	1. Guru kreatif harus inspiratif dan panjang akal	1, 15, 9, 22	1, 15, 9
	2. Guru pandai memotivasi dan terbuka dengan hal-hal baru	3, 8, 26, 16	3, 8, 26, 16
	3. Guru menguasai materi yang akan disampaikan dan memiliki keingintahuan yang besar	10, 17, 2, 27	10, 17, 2, 27
	4. Guru menguasai model pembelajaran dan akan mencari jawaban yang luas dan memuaskan	4, 23, 18, 11	4, 11

Lanjutan tabel 3.1

Variabel	Indikator	No pernyataan

		Sebelum uji coba	Setelah uji coba
	5. Guru harus pandai membentuk kelompok	12, 19, 5, 28	12, 19, 5, 28
	6. Guru mampu terampil mengoperasikan IT dan berfikir fleksibel	25, 6, 20, 13	25, 6, 13
	7. Guru hobi membaca dan menulis serta mempunyai keingintahuan untuk menemukan (meneliti)	14, 21, 7, 24	14, 21, 7

2. Uji Coba Instrumen Penelitian

Kegiatan pengujian instrumen penelitian meliputi dua hal yaitu, pengujian validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas dan reliabilitas instrumen sangat penting karena berkaitan dengan proses pengukuran yang cenderung keliru. Apalagi variabel-variabel yang diteliti sifatnya abstrak sehingga sukar untuk dilihat dan divisualisasikan secara realita. Sebagai upaya untuk memaksimalkan kualitas instrumen penelitian dan meminimalkan kecendrungan kekeliruan maka uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian perlu dilakukan. Uji validitas digunakan untuk

mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.[108] Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Tujuan dari uji validitas adalah untuk mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur.

Uji validitas terhadap instrumen penelitian dimaksudkan untuk mengetahui apakah instrumen yang dipergunakan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas instrumen penelitian yang penulis lakukan meliputi validitas isi/logis dan validitas empirik.

a. Uji Validitas Isi

Validitas isi adalah derajat dimana sebuah tes mengukur cakupan subtansi yang ingin diukur.[109] Validitas isi berkaitan dengan apakah item-item instrumen menggambarkan pengukuran dalam cakupan yang ingin diukur. Validitas isi pada umumnya ditentukan oleh pertimbangan tim panel ahli dalam hal ini adalah Dr.

---

[108]Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), 52.

[109]Sukardi, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Raja Grafindo, 2013), 123.

Muhammad Ali, M.Pd, Dr Muhammad Thoyib, M.Pd, dan Dr Mukhibat, M.Ag. Tidak ada formula matematis untuk menghitung dan tidak ada cara untuk menunjukkan secara pasti. Tetapi untuk memberikan gambaran suatu instrumen penelitian divalidasi dengan menggunakan validitas isi. Pertimbangan tim panel ahli tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut. Tim panel ahli, pertama diminta untuk mengamati secara cermat semua item dalam instrumen penelitian yang hendak divalidasi. Kemudian diminta untuk mengoreksi semua item yang telah dibuat. Dan pada akhir perbaikan, diminta untuk memberikan pertimbangan tentang bagaimana instrumen tersebut menggambarkan cakupan isi yang hendak diukur. Pertimbangan tim panel ahli mencakup juga apakah semua aspek yang hendak diukur telah dicakup melalui item-item pernyataan dalam instrumen penelitian (Lihat Lampiran 3 halaman 158).

b. Uji Validitas Empirik

Validitas empirik adalah validitas yang dinyatakan berdasarkan hasil pengalaman.[110] Sebuah instrumen penelitian dikatakan memiliki validitas apabila sudah teruji dari pengalaman. Dengan demikian syarat instrumen

---

[110]Maman Abdurahman, *Dasar-dasar Metode Statistik untuk Penelitian* (Bandung: Pustaka Setia, 2011), 50.

dikatakan memiliki validitas apabila sudah dibuktikan melalui pengalaman, yaitu melalui sebuah uji coba. Instrumen penelitian ini diuji cobakan kepada 30 orang guru PNS Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) se-Kabupaten Madiun tahun pelajaran 2017/2018. (Lihat Lampiran 3 halaman 158)

Uji validitas digunakan untuk mendapatkan tingkat kevalidan dan kesahihan atau instrumen untuk mendapatkan ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan peneliti. Perhitungan validitas empirik instrumen kepemimpinan kepala madrasah (X_1), motivasi kerja guru (X_2), dan kreativitas guru (Y) dibantu dengan menggunakan program *SPSS Statistic Version 18.*

Cara menentukan valid atau tidaknya instrumen penelitian adalah dengan mengonsultasikan hasil perhitungan korelasi dengan tabel nilai koefisien korelasi *Product Moment Ppearson*pada taraf kesalahan/signifikansi 5% yaitu sebesar 0,361 (df = 30-2 = 28). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$dengan taraf signifikansi 5% maka soal dinyatakan valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$maka soal dinyatakan tidak valid.[111]

---

[111]Sugiyono, *Metode Penelitian*, 178-179.

1) **Uji Validitas Instrumen Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah**

Variabel kepemimpinan kepala madrasah dijabarkan menjadi 30 pernyataan. Setelah dilakukan uji validitas diperoleh 24 butir pernyataan yang tergolong valid dan 6 pernyataan yang dianggap gugur/tidak valid yaitu butir pernyataan 2, 4, 20, 27 28, dan 30(lihat Lampiran 4 halaman 170). Adapun ringkasan hasil uji validitas untuk instrumen kepemimpinan kepala madrasah terdapat pada tabel 3.2 berikut:

Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah

No Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	0,710	0,361	Valid
2	-0,321	0,361	Tidak Valid
3	0,670	0,361	Valid
4	-0,324	0,361	Tidak Valid
5	0,516	0,361	Valid
6	0,601	0,361	Valid

PONOROGO

Lanjutan tabel 3.2

No Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
7	0,417	0,361	Valid

8	0,674	0,361	Valid
9	0,591	0,361	Valid
10	0,494	0,361	Valid
11	0,679	0,361	Valid
12	0,440	0,361	Valid
13	0,376	0,361	Valid
14	0,527	0,361	Valid
15	0,499	0,361	Valid
16	0,488	0,361	Valid
17	0.518	0,361	Valid
18	0,458	0,361	Valid
19	0,499	0,361	Valid
20	-0.018	0,361	Tidak Valid
21	0,792	0,361	Valid
22	0,524	0,361	Valid
23	0,605	0,361	Valid
24	0,385	0,361	Valid
25	0,554	0,361	Valid
26	0,610	0,361	Valid
27	-0,208	0,361	Tidak Valid
28	-0,320	0,361	Tidak Valid
29	0,375	0,361	Valid
30	-0,164	0,361	Tidak Valid

PONOROGO

2) Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi Kerja Guru

Variabel motivasi kerja gurudijabarkan menjadi 44 pernyataan. Setelah dilakukan uji validitas diperoleh 33 butir pernyataan yang tergolong valid dan 10 pernyataan yang dianggap gugur/tidak valid yaitu butir pernyataan1, 6, 8, 10, 15, 27, 30, 32, 34, dan 35 (lihat Lampiran 4 halaman 174). Adapun ringkasan hasil uji validitas untuk instrumenmotivasi kerja guru terdapat pada tabel 3.3 berikut:

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Instrumen VariabelMotivasi Kerja Guru

No Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	-0,257	0,361	Tidak Valid
2	0,466	0,361	Valid
3	0,543	0,361	Valid
4	0,525	0,361	Valid
5	0,614	0,361	Valid
6	-0,135	0,361	Tidak Valid
7	0,457	0,361	Valid
8	-0,203	0,361	Tidak Valid
9	0,482	0,361	Valid
10	-0,318	0,361	Tidak Valid
11	0,678	0,361	Valid
15	-0,175	0,361	Tidak Valid
16	0,660	0,361	Valid
17	0,498	0,361	Valid

Lanjutan tabel 3.3

No Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
18	0,410	0,361	Valid
19	0,379	0,361	Valid
20	0,534	0,361	Valid
21	0,754	0,361	Valid
22	0,401	0,361	Valid
23	0,472	0,361	Valid
24	0,455	0,361	Valid
25	0,614	0,361	Valid
26	0,667	0,361	Valid
27	-0,321	0,361	Tidak Valid
28	0,450	0,361	Valid
29	0,452	0,361	Valid
30	-0,231	0,361	Tidak Valid
31	0,602	0,361	Valid
32	-0.138	0,361	Tidak Valid
33	0.667	0,361	Valid
34	-0.050	0,361	Tidak Valid
35	-0.034	0,361	Tidak Valid
36	0.669	0,361	Valid
37	0.526	0,361	Valid
38	0.678	0,361	Valid
39	0.601	0,361	Valid
40	0.390	0,361	Valid
41	0.614	0,361	Valid
42	0.525	0,361	Valid
43	0.547	0,361	Valid
44	0.442	0,361	Valid

3) Uji Validitas Instrumen Variabel Kreativitas Guru

Variabel kepuasan siswa dijabarkan menjadi 28 pernyataan. Setelah dilakukan uji validitas diperoleh 23 butir pernyataan yang tergolong valid dan 5 pernyataan yang dianggap gugur/tidak valid yaitu butir pernyataan 18, 20, 22, 23, dan 24 (lihat lampiran 4 halaman 172). Adapun ringkasan hasil uji validitas untuk instrumen variabel kreativitas guru terdapat pada tabel 3.4 berikut:

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas InstrumenVariabelKreativitas guru

No Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
1	0,553	0,361	Valid
2	0,486	0,361	Valid
3	0,375	0,361	Valid
4	0,382	0,361	Valid
5	0,714	0,361	Valid
6	0,419	0,361	Valid
7	0,404	0,361	Valid
8	0,548	0,361	Valid
9	0,738	0,361	Valid
10	0,612	0,361	Valid
11	0,458	0,361	Valid
12	0,570	0,361	Valid
13	0,409	0,361	Valid
14	0,382	0,361	Valid
15	0,370	0,361	Valid
16	0,695	0,361	Valid
17	0,714	0,361	Valid

Lanjutan tabel 3.4

No Pernyataan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
18	-0,077	0,361	Tidak Valid
19	0,441	0,361	Valid
20	-0,232	0,361	Tidak Valid
21	0,636	0,361	Valid
22	-0,303	0,361	Tidak Valid
23	-0,255	0,361	Tidak Valid
24	-0,313	0,361	Tidak Valid
25	0,437	0,361	Valid
26	0,441	0,361	Valid
27	0,447	0,361	Valid
28	0,447	0,361	Valid

c. Uji Reliabilitas

Uji 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.[112]Selanjutnya nilai Alpha dikonsultasikan dengan tabel *r Product Moment*, jika nilai Alpha lebih besar maka konstruk pernyataan yang merupakan dimensi variabel adalah reliabel.[113] Untuk menentukan tingkat reliabilitas instrumen peneliti

[112]Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2000), 86.
[113]Ibid., 112.

berpedoman pada pendapat Suharsimi[114] sebagaimana terdapat pada tabel 3.5 berikut:

Tabel 3.5 Interpretasi Nilai r

Interval Koefisien	Tingkat Reliabilitas
0,00 – 0,200	Sangat Rendah
0,200 – 0,400	Rendah
0,400 – 0,600	Cukup
0,600 – 0,800	Tinggi
0,800– 1,000	Sangat tinggi

Setelah dilakukan uji reliabilitas pada masing-masing variabel dengan menggunakan bantuan aplikasi komputer *SPSS Statistics version 18* diperoleh data sebagaimana terdapat pada tabel 3.6 berikut:

Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel	*Conbach Alpha*	Keterangan
1	Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1)	0,737	Reliabel
2	Motivasi Kerja (X_2)	0,805	Reliabel
3	Kreativitas Guru (Y)	0,626	Reliabel

(lihat lampiran 5 halaman 176).

[114]Ibid.,75.

1) Instrumen kepemimpinan kepala madrasah memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,737>0,361 sehingga instrumen dikatakan reliabel dengan tingkat keterandalan tinggi.
2) Instrumen motivasi kerja guru memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,805> 0,361 sehingga instrumen dikatakan reliabel dengan tingkat keterandalan sangat tinggi.
3) Instrumen kreativitas guru memiliki koefisien reliabilitas 0,626> 0,361 sehingga instrumen dikatakan reliabel dengan tingkat keterandalan cukup.

D. Lokasi, Populasi, dan Sampel

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini bertempat di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) se-Kabupaten Madiun, Jawa Timur. Yaitu di antaranya: MTsN 1 Madiun (MTsN Doho Dolopo) yang berada di Kecamatan Doho, Dolopo, Madiun. MTsN 2 Madiun (MTsN Rejosari) yang berada di Kecamatan Kebonsari, Madiun. MTsN 3 Madiun (MTsN Kembangsawit) yang berada di Kecamatan Kebonsari, Madiun. MTsN 4 Madiun (MTsN Sewulan) yang berada di Kecamatan Dagangan, Madiun. MTsN 5 Madiun (MTsN

Caruban) yang berada di Kecamatan Caruban, Madiun. MTsN 6 Madiun (MTsN Bibrik) yang berada di Kecamatan Jiwan, Madiun. MTsN 7 Madiun (MTsN Pilangkenceng) yang berada di Kecamatan Pilangkenceng, Madiun. MTsN 8 Madiun (MTsN Saradan) yang berada di Kecamatan Saradan, Madiun. MTsN 10 Madiun (MTsN Kedung jati Balerejo) yang berada di Kecamatan Balerejo, Madiun. MTsN 11 Madiun (MTsN Tulung) yang berada di Kecamatan Tulung, Madiun.MTsN 12 Madiun (MTsN Sidorejo) yang berada di Kecamatan Wungu, Madiun.

Peneliti mengambil lokasi tersebut karena di sana ditemukan masalah kreativitas yang ditandai dengan penggunaan metode pembelajaran yang hanya ceramah saja dan sebagian guru kurang kreatif dalam menggunakan media pembelajaran.

2. Populasi

Populasi merupakan kumpulan (keseluruhan) unsur atau individu yang memiliki karakteristik tertentu di dalam suatu penelitian.[115] Jumlah populasi guru PNS Madrasah Tsanawiyah Negeri(MTsN) se-Kabupaten Madiun sebanyak289 guru.

---

[115]Wulansari, *Penelitian Pendidikan,* 41.

3. 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 dengan jumlah populasi besar.[116] Pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan *Area Random Sampling (Cluster Sampling),*teknik ini digunakan apabila populasi yang digunakan cukup luas. Untuk menentukan penduduk mana yang dijadikan sumber penelitian maka pengambilan sampelnya berdasarkan daerah populasi yang sudah ditentukan.[117]Adapun cara pengambilan sampel dalam penelitian ini, peneliti mengacu pada tabel *Krejchi* untuk taraf kesalahan 5% dan menghasilkan 165 orang sebagai sampel.

Jumlah Madrasah Tsanawiyah Negeri di daerah Kabupaten Madiun terdapat 12 Madrasah. Dari seluruh populasi yang ada tersebut terdapat dua pembagian tingkatan sesuai kondisi dan letak geografis yaitu dataran tinggi dengan ketinggian kurang lebih 67 Mdpl dan dataran

---

[116]Ibid., 42.
[117] Sugiyono, *Metode Penelitian,* 80.

rendah dengan ketinggian kurang lebih 63 Mdpl. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 3.7 di bawah ini.

Tabel 3.7Area Penelitian

No	Nama sekolah	Populasi (Jumlah Guru)
1	Dataran Tinggi a. MTsN 9 Madiun (MTsN Kare)	13 Guru
2	Dataran Rendah a. MTsN 1 Madiun (MTsN Doho Dolopo) b. MTsN 2 Madiun (MTsN Rejosari) c. MTsN 3 Madiun (MTsN Kembangsawit) d. MTsN 4 Madiun (MTsN Sewulan) e. MTsN 5 Madiun (MTsN Caruban) f. MTsN 6 Madiun (MTsN Bibrik) g. MTsN 7 Madiun (MTsN Pilangkenceng)	37 Guru 31 Guru 31 Guru 33 Guru 28 Guru 26 Guru 19 Guru

	h. MTsN 8 Madiun (MTsN Saradan)	10 Guru
	i. MTsN 9 Madiun (MTsN Kare Madiun)	19 Guru
	j. MTsN 10 Madiun (MTsN Kedung jati Balerejo)	19 Guru
	k. MTsN 11 Madiun (MTsN Tulung)	16 Guru
	l. MTsN 12 Madiun (MTsN Sidorejo)	25 Guru

Pengambilan sampel dengan menggunakan *Area random sampling*dapat dilakukan dengan cara berikut:

a. Mencari jumlah per Area

Jumlah area dataran tinggi = 13 guru

Jumlah area dataran rendah = 275 guru

b. Mencari Persentase Area dengan rumus:

Persentase Area: $\frac{jumla\ h\ area}{total\ \ guru} \times 100\%$

Area Dataran Tinggi $= \frac{13}{289} \times 100\% = 4\%$

Area Dataran Rendah $= \frac{275}{289} \times 100\% = 96\%$

c. Mencari jumlah guru per area dengan rumus:

Persentase Area × Total Sampel

Area Dataran Tinggi = 4% × 165 = 7 PNS

Area Dataran Rendah = 96% × 165 = 158 PNS

Dengan demikian, dapat diperoleh jumlah guru per area yang akan dijadikan subjek penelitian yaitu dataran tinggi sejumlah 7 guru dan dataran rendah sejumlah 158 guru.

E. Teknik Pengumpulan Data

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.[118]Angket yang digunakan yaitu dengan skala *Likert* yaitu untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala*Likert*, maka 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.[119]

---

[118]Sugiyono, *Metode Penelitian*, 199

[119]Ibid., 93.

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala*Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif. Jawaban itu dapat diberi skor sebagai berikut:[120]

Tabel 3.8 Penskoran untuk Pernyataan Angket

Untuk pernyataan positif		Untuk pernyataan negatif	
Selalu (SL)	: 4	Selalu (SL)	: 1
Sering (SR)	: 3	Sering (SR)	: 2
Kadang-kadang (KD)	: 2	Kadang-kadang (KD)	: 3
Tidak pernah (TP)	: 1	Tidak pernah (TP)	: 4

Peneliti menggunakan jenjang empat (jawaban netral dihilangkan), agar mengurangi bias kecenderungan pilihan tengah (netral).[121]Pengumpulan data menggunakan angket dalam penelitian ini adalah untuk mencari data mengenai bagaimana kepemimpinan kepala madrasah, motivasi kerja gurudan kreativitas guru MTsN se-Kabupaten Madiun tahun pelajaran 2017/2018.

PONOROGO

[120]Ibid.
[121]Zainal Mustofa, *Mengurangi Variabel hingga Instrumentasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009), 79.

F. Tahap-tahap Penelitian

Langkah-langkah yang ditempuh peneliti dalam penelitian ini mengikuti pendapat Uhar Suharsaputra sebagaimana berikut:[122]

1. Menentukan dan merumuskan masalah yang akan diteliti;
2. Mengkaji teori/generalisasi empiris dan memilih proposisi yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti;
3. Menentukan konsep-konsep dan atau variabel-variabel;
4. Menentukan desain penelitian serta hipotesis;
5. Menjabarkan konsep/variabel menjadi operasional;
6. Menentukan indikator-indikator konsep/variabel;
7. Membuat instrumen penelitian;
8. Mengumpulkan data, menganalisis, dan menyimpulkan;
9. Melaporkan.

G. Analisis Data

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk mengorganisasi data, menyajikan, dan menganalisis data.

---

[122]Uhar Suharsaputra, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan* (Bandung: Rafika Aditama, 2012), 56.

Cara untuk menggambarkan data adalah dengan melalui teknik statistik seperti membuat tabel, distribusi frekuensi, dan diagram atau grafik. Penelitian ini menggunakan bantuan komputer dengan program *SPSS Statistics Version 18*, yang mana akan dibahas mengenai harga rerata (*mean*), standar deviasi (SD), median (Me), modus (Mo), *range*, nilai maksimum, dan nilai minimum, yang selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel dan diagram.

Mean merupakan jumlah dari keseluruhan angka yang ada, dibagi dengan banyaknya angka tersebut. Median (Me) merupakan suatu nilai atau suatu angka yang membagi suatu distribusi data ke dalam dua bagian yang sama besar. Modus (Mo) merupakan suatu nilai yang mempunyai frekuensi paling banyak.[123]

Penetapan jumlah kelas interval, rentang data, dan panjang kelas menurut Retno Widyaningrumditentukan dengan rumus sebagai berikut:[124]

a. Jumlah kelas = 1 + 3,322 log n, dengan n adalah jumlah responden penelitian.
b. Rentang data = data terbesar – data terkecil.

---

[123]Retno Widyaningrum, *Statistika* (Yogyakarta: Pustaka Felicha, 2015), 50-63.
[124]Ibid., 16-17.

c. Panjang kelas = rentang data : jumlah kelas interval.

Diagram histogram dibuat untuk menyajikan data hasil penelitian. Histogram ini dibuat berdasarkan data frekuensi yang telah ditampilkan dalam tabel distribusi frekuensi. Untuk menentukan kategori tinggi, sedang, dan rendah dibuat pengelompokan skor dengan menggunakan patokan sebagai berikut:

Mx + 1. SDx = kategori tinggi

Mx – 1. SDx = kategori rendah

Antara Mx + 1. SDx sampai Mx – 1. SDx = kategori sedang

Keterangan :

Mx = Rata-Rata (*Mean*)

SDx = Standar Deviasi

2. Uji Persyaratan Analisis

Sebelum melakukan analisis regresi ada beberapa asumsi residual/*error*yang harus dipenuhi, diantaranya:[125]

a. Residual/*error*berdistribusi normal (jika asumsi ini tidak terpenuhi maka kesimpulan dari hasil uji signifikansi pada model menjadi tidak valid).

[125]Wulansari, *Statistika Parametrik Terapan untuk Penelitian Kuantitatif*, 131.

b. Residual/*error* mempunyai varians yang sama (jika tidak sama akan terjadi *Heteroskedastivity*).

c. Antar variabel bebas (x) harus saling independen (jika ada korelasi maka akan terjadi *Multicollinierity*).

Beberapa uji asumsi yang akan diuji sebelum melakukan analisis regresi adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Sebelum menggunakan rumus statistika kita perlu mengetahui asumsi yang digunakan dalam penggunaan rumus. Dengan mengetahui asumsi dasar dalam 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 parametrik yang datanya diasumsikan berdistribusi normal.[126]

Untuk mempercepat perhitungan peneliti memanfaatkan program *SPSS Statistics Version 18*. Selanjutnya untuk mengetahui apakah distribusi frekuensi

[126]Retno Widyaningrum, *Statistik Edisi Revisi* (Ponorogo: STAIN Ponorogo Press, 2009), 203.

masing-masing variabel normal atau tidak, yaitu dengan membandingkan propobilitas atau signifikansi dengan *alpha* 0,05. Jika probabilitas hasil hitungan lebih besar dari 0,05 artinya distribusi data normal. Namun jika probabilitasnya kurang dari 0,05 maka distribusi datanya tidak normal.[127]

b. Uji Linieritas

Uji Linieritas merupakan uji kelinieran garis regresi. Digunakan pada analisis regresi linier sederhana dan analisis Regresi Linier Ganda. Uji linieritas dilakukan dengan cara mencari model garis regresi dari variabel independen X terhadap variabel dependen Y. Berdasarkan model garis regresi tersebut, dapat diuji linieritas garis regresinya.[128]

Untuk mempercepat perhitungan uji linieritas, peneliti juga memanfaatkan program *SPSS Statistics Version 18.* Selanjutnya apabila P-value lebih besar dari alpha 0,05 maka garis regresi X_1 terhadap Y dan X_2 terhadap Y linier.[129]

---

[127] Wulansari, *Statistika Parametrik Terapan untuk Penelitian Kuantitaif*,55.
[128]Ibid., 55-57.
[129]Ibid., 61.

c. UjiHeteroskedastisitas

Dalam persamaan regresi berganda perlu juga diuji mengenai sama atau tidak varian dari residual dari observasi yang satu dengan observasi yang lain. Jika residualnya mempunyai varian yang sama disebut terjadi homoskedastisitas dan jika variannya tidak sama/berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas. Analisis uji asumsi heteroskedastisitas hasil *output* SPSS melalui grafik *scatterplot* antara Z *prediction* (ZPRED) yang merupakan variabel bebas (sumbu X = Y hasil prediksi) dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variabel terikat (sumbu Y = Y prediksi – Y riil).[130]Dasar Analisis Uji Heteroskedastisitas:[131]

1) Ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau terjadi homoskedastisitas.

---

[130]Danang Sunyoto, *Praktik SPSS untuk Kasus dilengkapi Contoh Penelitian Bidang Ekonomi* (Yogyakarta: Nuha Medika, 2011), 125.
[131]Ibid., 125.

Untuk mempercepat perhitungan, peneliti juga memanfaatkan program *SPSS Statistics Version 18.*

d. Uji Multikolinieritas

Uji asumsi klasik jenis ini diterapkan untuk analisis Regresi Berganda yang terdiri atas dua atau lebih variabel bebas/*independent variable* (x1, x2, x3, x4,....., xn), dimana akan diukur tingkat asosiasi (keeratan) hubungan antar variabel bebas tersebut melalui besaran koefisien korelasi (r). Dikatakan terjadi multikolinieritas jika koefisien korelasi antar variabel bebas (x1 dan x2, x2 dan x3, x3 dan x4, dan seterusnya) lebih besar dari 0,60 (pendapat lain: 0,50 dan 0,90). Dikatakan tidak terjadi multikolinieritas jika koefisien korelasi antar variabel bebas lebih kecil atau sama dengan 0,60 ($r \leq 0,60$). Dalam menentukan ada tidaknya multikolinieritas dapat menggunakan cara sebagai berikut:[132]

1) Nilai *tolerance* adalah besarnya tingkat kesalahan yang dibenarkan secara statistik (α)
2) Nilai *variance inflation factor* (VIF) adalah faktor inflansi penyimpangan baku kuadrat. Nilai tolerance (α) dan *variance inflation factor* (VIF) dapat dicari

[132]Ibid., 121-122.

dengan menggabungkan kedua nilai tersebut sebagai berikut:

Besar nilai *tolerance* (α) : α = 1/VIF

Besar nilai *variance inflation factor* (VIF) : VIF = 1/ α

Variabel bebas mengalami multikolinieritas jika : α hitung <α dan VIF hitung > VIF. Variabel bebas tidak mengalami multikolinieritas jika : α hitung > α dan VIF hitung < VIF.[133]Untuk pengujian uji multikolinieritas peneliti menggunakan aplikasi *SPSS statistics version 18.*

3. Uji Hipotesis

a. Uji Regresi Sederhana

Teknik analisis data untuk menjawab rumusan masalah no 1 dan 2 yaitu dengan menggunakan analisis Regresi Linier Sederhana untuk mengetahui apakah variabel independen yang ada dalam model mempunyai pengaruh yang nyata terhadap variabel dependen, yaitu pengaruh variabel kepemimpinan kepala madrasah (X_1) terhadap kreativitas guru(Y) dan pengaruh motivasi kerja guru (X_2) terhadap kreativitas guru(Y). Peneliti menggunakan aplikasi *SPSS Statistic Version 18* untuk mengolah data. Adapun langkah-langkah pengambilan

[133]*Ibid.*

keputusan output SPSS berdasarkan pendapat V. Wiratna Sujarweni adalah sebagai berikut:[134]

1) Cara 1 : Jika Sig > 0,05 maka H_0 diterima dan jika Sig < 0,05 maka H_0 ditolak.
2) Cara 2 : Jika –t tabel < t hitung < t tabel maka H_0 diterima dan jika t hitung > -t tabel atau t hitung > t tabel maka H_0 ditolak.

   r : untuk menentukan koefisien korelasi.

   r^2 : untuk menentukan koefisien determinasi.

   Uji t : untuk pengujian signifikansi Regresi Sederhana.

Apabila hasil uji hipotesis menggunakan Regresi Sederhana menunjukkan H_0 ditolak maka artinya ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat sehingga perlu analisis lebih lanjut. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan melihat *output* SPSS tabel Anova B. Untuk mengetahui berapa besar persentase variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu dengan cara mengalikan R Square dengan 100%.

[134] V. Wiratna Sujarweni, *SPSS untuk Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Baru Pers, 2014), 148.

b. Uji Regresi Berganda

Adapun teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah no. 3 adalah dengan menggunakan Regresi Linier Berganda 2 variabel bebas.[135]Adapun langkah-langkah pengambilan keputusan *output* SPSS berdasarkan pendapat V. Wiratna Sujarweni adalah sebagai berikut:[136]

1) Cara 1 :Jika Sig > 0,05 maka H_0 diterima dan jika Sig < 0,05 maka H_0 ditolak.
2) Cara 2 :Jika F hitung < F tabel maka H_0 diterima dan jika F hitung > F tabel maka H_0 ditolak.

r : untuk menentukan koefisien korelasi.

r^2 : untuk menentukan koefisien determinasi.

Uji F : untuk pengujian signifikansi Gegresi Randa yaitu untuk melihat pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Apabila hasil uji hipotesis menggunakan Regresi Ganda menunjukkan H_0 ditolak maka artinya ada pengaruh secara bersama-sama antara variabel bebas dengan variabel terikat sehingga perlu analisis lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel

---

[135]Wulansari, *Penelitian Pendidikan*, 125-130.
[136]Ibid., 154.

terikatnya. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu dengan melihat *output* SPSS. Untuk mengetahui berapa besar persentase variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebas secara bersama-sama yaitu dengan cara mengalikan R Square dengan 100%.Pada perhitungan Regresi Berganda ini, peneliti menggunakan bantuan *software SPSS Statistic Version 18.*

IAIN
PONOROGO

BAB IV
HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data Umum

Penelitian ini dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) se-Kabupaten Madiun yang terdiri dari 12 madrasah yang tersebar di 11 Kecamatan, yaitu Kecamatan Dolopo, Kecamatan Kebonsari, Kecamatan Dagangan, Kecamatan Mejayan, Kecamatan Jiwan, Kecamatan Pilangkenceng, Kecamatan Saradan, Kecamatan Kare, Kecamatan Balerejo, Kecamatan Saradan, dan Kecamatan Wungu. Subjek penelitian ini berjumlah 289orang guru PNS.

Madrasah Tsanawiyah Negeri yang berada di Kabupaten Madiun berada di bawah naungan Kementerian Agama Kabupaten Madiun, kedua belas Madrasah tersebut yaitu: MTsN 1 Madiun (MTsN Doho Dolopo) yang berada di Jalan Ampel No. 6 Desa Doho, Kecamatan Dolopo, Kabupatan Madiun. MTsN 2 Madiun (MTsN Rejosari) yang berada di Jalan Raya Rejosari, Kecamatan Kebonsari, Kabupaten Madiun.MTsN 3 Madiun (MTsN Kembangsawit)yang berada di Jalan Raya Kebonsari, Kecamatan Kebonsari, Kabupaten Madiun.MTsN 4 Madiun

(MTsN Sewulan) yang berada di Pasar Slering, Kecamatan Dagangan, Kabupaten Madiun.MTsN 5 Madiun (MTsN Caruban) yang berada Jalan Mawar No. 2 Bangunsari, di Kecamatan Caruban, Kabupaten Madiun.MTsN 6 Madiun (MTsN Bibrik) yang berada di Jalan Dandang Gendis, Desa Teguhan, Kecamatan Jiwan, Kabupaten Madiun.MTsN 7 Madiun (MTsN Pilangkenceng) yang berada di Jalan Raya Pilang Kenceng, Kecamatan Pilangkenceng,Kabupaten Madiun.MTsN 8 Madiun (MTsN Saradan) yang berada di Jalan Mundu No. 30 Desa Sugihwaras, Kecamatan Saradan,Kabupaten Madiun.MTsN 9 Madiun (MTsN Kare) yang berada di Jalan Raya Kare, Desa Kare, Kecamatan Kare, Kabupaten Madiun,MTsN 10 Madiun (MTsN Kedung jati Balerejo) yang berada di Jalan Melati No 38 Desa Kedung Jati, Kecamatan Balerejo,Kabupaten Madiun.MTsN 11 Madiun (MTsN Tulung) yang berada di Jalan Raya Tulung Rt/Rw 13/02, Kelurahan Tulung, Kecamatan Saradan, Kabupaten Madiun, danMTsN 12 Madiun (MTsN Sidorejo) yang berada di Jalan Lawu No 103, Kecamatan Wungu, Kabupaten Madiun. (Lihat Lampiran 7 halaman 189)

B. Deskripsi Data Khusus

Berkaitan dengan hasil penelitian yang dilakukan, data variabel Kreativitas Guru (Y), data variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1), dan data variabel Motivasi Kerja (X_2) dapat dilihat pada Lampiran 8 Halaman 191.Deskripsi data pada masing-masing variabel diperoleh berdasarkan data yang diperoleh di lapangan. Pada bagian ini data dari masing-masing variabel yang berupa nilai rata-rata (*mean*), nilai tengah (median), modus (*mode*), dan standar deviasi (SD) akan digunakan untuk mendeskripsikan dan menguji pengaruh variabel X terhadap Y. Selain itu, akan disajikan tabel distribusi frekuensi setiap variabel dan dilanjutkan dengan penentuan kecendrungan masing-masing variabel. Deskripsi dari masing-masing variabel dapat dirinci sebagai berikut:

1. DeskripsiKreativitas Guru MTsN se-Kabupaten Madiun Tahun Pelajaran 2017/2018

Data mengenai kreativitas guru diperoleh dari angket yang terdiri dari 23 butir pernyataan. Skor yang diberikan pada setiap butir maksimal empat dan minimal satu. Data penelitian diolah menggunakan bantuan komputer program SPSS *statistics version 18*, hasil analisis deskriptif variabel kreativitas guru memiliki skor tertinggi

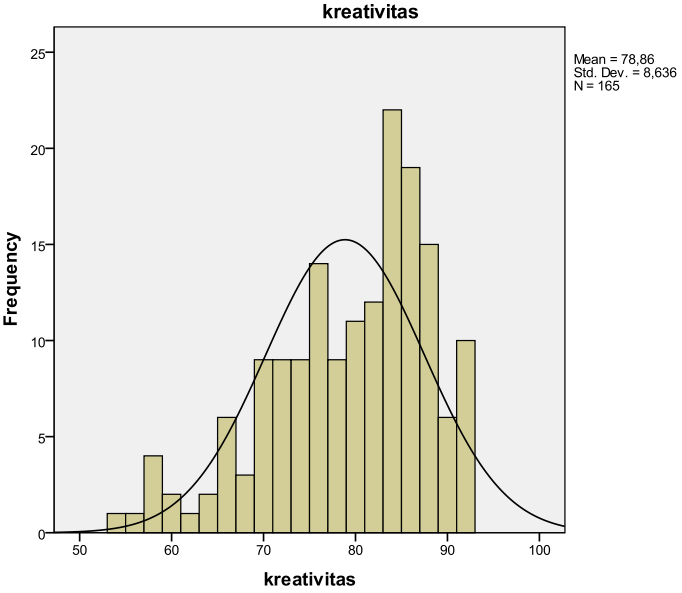
sebesar 92, skor terendah sebesar 54, *mean* sebesar 78,86*median* sebesar 81,00, *modus* sebesar 84, dan standar deviasi sebesar 8,636(data selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 9 halaman 209). Adapun tabel distribusi frekuensi variabel kreativitas guru adalah sebagai berikut:

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Variabel Kreativitas GuruMTsN se-Kabupaten Madiun Tahun Pelajaran 2017/2018

No	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	89-92	6	3,63
2	84-88	3	1,81
3	79-83	11	6,71
4	74-78	21	12,72
5	69-73	29	17,57
6	64-68	33	20
7	59-63	46	27,87
8	54-58	16	9,69
	Jumlah	165	100,0

Tabel 4.1 dapat digambarkan dalam bentuk diagram batang sebagai berikut:

PONOROGO



Gambar 4.1 Frekuensi Kreativitas GuruMTsN se-Kabupaten Madiun Tahun Pelajaran 2017/2018

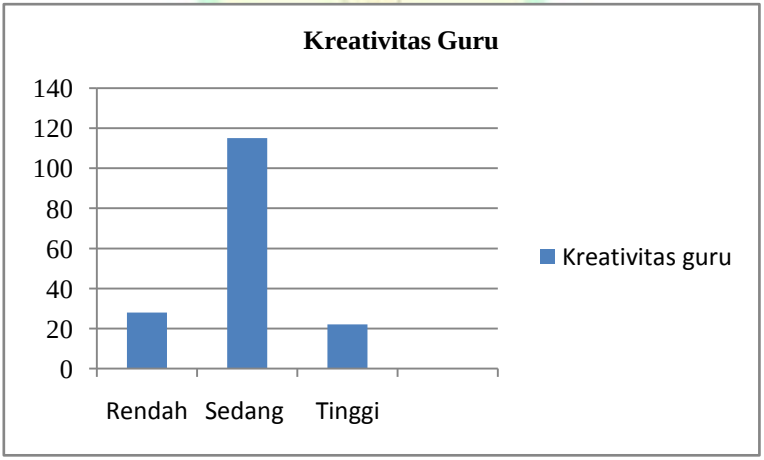
Berdasarkan gambar 4.1 dapat diketahui banyaknya guru yang memiliki skor tertentu yaitu dengan melihat rentang skor, namun belum dapat diketahui berapa banyak guru yang memiliki kreativitas tinggi, sedang, dan rendah sehingga perlu pengkategorian empiris. Caranya adalah dengan membandingkan nilai rata-rata angket dan nilai rata-rata ideal maka dapat diketahui kecenderungan skor variabel kreativitas guru, perhitungannya dengan mengetahui skor tertinggi dan skor terendah.

Tabel 4.2 Kategori Kreativitas Guru MTsN se-Kabupaten Madiun Tahun Pelajaran 2017/2018

No	Rentang Skor	Frekuensi	Frekuensi%	Kategori
1	Kurang dari 70	28	16,96	Rendah
2	71-87	115	69,70	Sedang
3	Lebih dari 88	22	13,34	Tinggi
	Jumlah	165	100,0	

Sumber: Data Primer yang telah diolah.

Selanjutnya analisis deskriptif untuk variabel kreativitas guru dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.2 Kategori Kreativitas Guru MTsN se-Kabupaten Madiun Tahun Pelajaran 2017/2018

Berdasarkan gambar 4.2 dapat diketahui bahwa guru yang mempunyai tingkat kreativitas yang tinggi sebanyak 13,34% atau 22guru. Sedangkan guru yang mempunyai tingkat kreativitas yang sedang sebanyak 69,70% atau 115 guru. Dan guru yang mempunyai tingkat kreativitas yang rendah sebanyak 16,96% atau 28guru. Dengan melihat kecendrungan skor pada variabel kreativitas guru, dapat dikatakan untuk variabel kreativitas guru MTsN se-Kabupaten Madiun tahun pelajaran 2017/2018 termasuk kategori sedang.

2. DeskripsiKepemimpinan KepalaMTsN se-Kabupaten Madiun Tahun Pelajaran 2017/2018

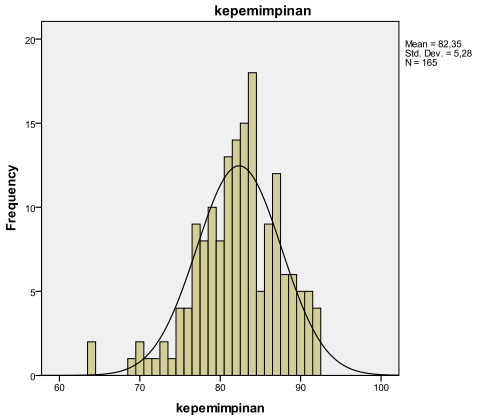
Data tentang kepemimpinan kepala madrasah diperoleh dari angket yang terdiri dari 24 butir pernyataan. Skor yang diberikan pada setiap butir maksimal empat dan minimal satu. Data penelitian diolah menggunakan bantuan komputer program SPSS *statistics version 18*, hasil analisis deskriptif variabel kepemimpinan kepala madrasah memiliki skor tertinggi sebesar 92, skor terendah sebesar 64, *mean* sebesar 82,35, median sebesar 83,00, modus sebesar 84, dan standar deviasi sebesar 5,280 (data selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran9 halaman 200).

Adapun tabel distribusi frekuensi variabel kepemimpinan kepala madrasahadalah sebagai berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan KepalaMTsN se-Kabupaten Madiun Tahun Pelajaran 2017/2018

No	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	88-92	2	1.21
2	84-87	4	2,42
3	80-83	7	4,24
4	76-79	31	18,78
5	72-75	47	28,48
6	68-71	47	28,48
7	64-67	27	16,39
	Jumlah	165	100,0

Selanjutnya tabel 4.3 dapat digambarkan dalam bentuk diagram batang sebagai berikut:



Gambar 4.3 Frekuensi Kepemimpinan KepalaMTsN se-Kabupaten Madiun Tahun Pelajaran 2017/2018

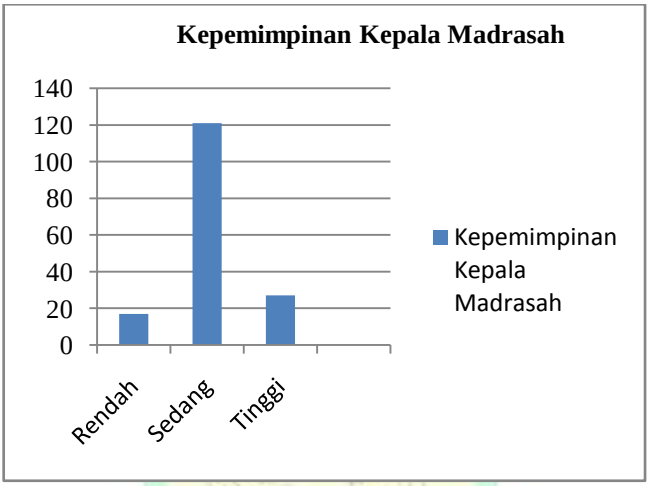
Berdasarkan gambar 4.3 dapat diketahui kepemimpinan kepala madrasah yang memiliki skor tertentu yaitu dengan melihat rentang skor, namun belum dapat diketahui berapa banyak kepemimpinan kepala madrasah yang tinggi, sedang dan rendah sehingga perlu pengkategorian data empiris. Caranya adalah dengan membandingkan nilai rata-rata angket dan nilai rata-rata ideal maka dapat diketahui kecenderungan skor variabel kepemimpinan kepala madrasah, perhitungannya dengan mengetahui skor tertinggi dan terendah.

Tabel 4.4 Kategori Kepemimpinan Kepala MadrasahMTsN se-Kabupaten Madiun Tahun Pelajaran 2017/2018

No	Rentang Skor	Frekuensi	Frekuensi%	Kategori
1	Kurang dari 76	17	10,30	Rendah
2	76-88	121	73,31	Sedang
3	Lebih dari 88	27	16,39	Tinggi
	Jumlah	165	100,0	

Sumber: Data Primer yang telah diolah.

Selanjutnya analisis deskriptif untuk variabel kepemimpinan kepala madrasah dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.4 Kategori Kepemimpinan KepalaMTsN se-Kabupaten Madiun Tahun Pelajaran 2017/2018

Berdasarkan gambar 4.4 dapat diketahui bahwa persepsi guru tentang kepemimpinan kepala madrasah yang tinggi sebanyak 16,39% atau 27guru. Sedangkan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala madrasah yang sedang sebanyak 73,31% atau 121guru. Dan persepsi guru tentang kepemimpinan kepala madrasah yang rendah sebanyak 10,30% atau 17guru. Dengan melihat kecendrungan skor pada variabel kepemimpinan kepala madrasah, dapat dikatakan untuk variabel kepemimpinan kepala MTsN se-Kabupaten Madiuntahun pelajaran 2017/2018 termasuk kategori sedang.

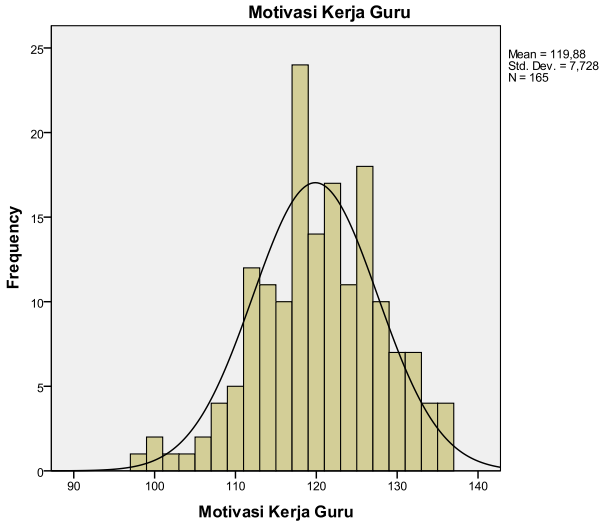
3. DeskripsiMotivasi Kerja Guru MTsN se-Kabupaten Madiun Tahun Pelajaran 2017/2018

Data mengenai motivasi kerja guru diperoleh dari angket yang terdiri dari 33 butirpernyataan. Skor yang diberikan pada setiap butir maksimal empat dan minimal satu. Hasil analisis deskriptif variabel motivasi kerja guru memiliki skor tertinggi sebesar136, skor terendah sebesar 98, *mean* sebesar 119,88, median sebesar 120,00, modus sebesar 117, dan standar deviasi sebesar 7,728(data selengkapnya dapat dilihat pada Lampiran 9 halaman 218). Adapun tabel distribusi frekuensi variabel motivasi kerja guruadalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja Guru MTsN se-Kabupaten Madiun Tahun Pelajaran 2017/2018

No	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	134-136	6	3,63
2	130-133	15	9,09
3	126-129	18	10,90
4	122-125	30	18,18
5	118-121	31	18,78
6	114-117	32	19,39
7	110-113	17	10,30
8	106-109	8	4,84
9	102-105	3	1,81
10	98-101	4	2,42
	Jumlah	165	100,0

Selanjutnya tabel 4.5 dapat digambarkan dalam bentuk diagram batang sebagai berikut:



Gambar 4.5 Frekuensi Motivasi Kerja Guru MTsN se-Kabupaten Madiun Tahun Pelajaran 2017/2018

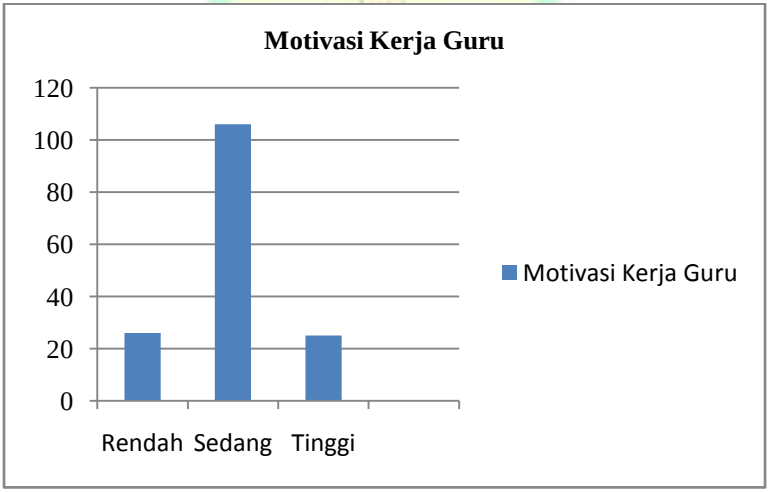
Berdasarkan gambar 4.5 dapat diketahui motivasi kerja guru yang memiliki skor tertentu yaitu dengan melihat rentang skor, namun belum dapat diketahui berapa banyak motivasi kerja guru yang tinggi, sedang, dan rendah sehingga perlu pengategorian data empiris. Caranya adalah dengan membandingkan nilai rata-rata angket dan nilai rata-rata ideal maka dapat diketahui kecenderungan skor variabel motivasi kerja guru, perhitungannya dengan mengetahui skor tertinggi dan terendah.

Tabel 4.6 Kategori Kualitas Motivasi Kerja GuruMTsN se-Kabupaten Madiun Tahun Pelajaran 2017/2018

No	Rentang Skor	Frekuensi	Frekuensi%	Kategori
1	Kurang dari 112	28	15,15	Rendah
2	112-127	106	64,24	Sedang
3	Lebih dari 127	25	15,14	Tinggi
	Jumlah	156	100,0	

Sumber: Data Primer yang telah diolah.

Selanjutnya analisis deskriptif untuk variabel motivasi kerja guru dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.6 Kategori Motivasi Kerja GuruMTsN Kabupaten Madiun Tahun Pelajaran 2017/2018

Berdasarkan gambar 4.6 dapat diketahui bahwa karegorimotivasi kerja guru yang tinggi sebanyak 15,14%

atau 28 guru. Sedangkan kategori tentang motivasi kerja guru yang sedang sebanyak 64,24% atau 106guru. Dan kategori tentang motivasi kerja guru yang rendah sebanyak 15,15% atau 25 guru. Dengan melihat kecendrungan skor pada variabel motivasi kerja guru, dapat dikatakan untuk variabel motivasi kerja guru MTsN se-Kabupaten Madiuntahun pelajaran 2017/2018 termasuk kategori sedang.

C. Uji Prasyarat Analisis

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* yang dihitung dengan program *SPSS statistic version 18* pada taraf signifikan sebesar 5%. Pengambilan keputusan berdasarkan nilai probabilitas yaitu jika > 0,05 maka data normal dan jika < 0,05 maka data tidak normal. Berdasarkan harga koefisien probabilitas (*sig*) untuk kepemimpinan kepala madrasah sebesar 0,594, motivasi kerja guru sebesar 0,337, dan kreativitas guru sebesar 0,198. Dengan demikian data berdistribusi normal karena nilai *p*> 0,05. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.7 di bawah ini

Tabel 4.7 Ringkasan Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	KS-Z	p(sig)	Keterangan
1	Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1)	0,770	0,594	Normal
2	Motivasi Kerja Guru (X_2)	0,942	0,337	Normal
3	Kreativitas Guru (Y)	1,075	0,198	Normal

Sumber: Data primer yang telah diolah (lihat pada Lampiran 10 halaman 159)

2. Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan untuk menguji apakah ada hubungan secara linier antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Data diolah menggunakan bantuan program komputer *SPSS statistic version 18.* Pengambilan keputusan melihat kriteria nilai F hitung < F tabel untuk kepemimpinan kepalamadrasah (X_1) (0,794< 1,570) dan motivasi kerja guru (X_2) (1,103< 1,570) pada taraf signifikan 5%. Selain itu, berdasarkan data yang diperoleh diketahui bahwa *P value* untuk garis regresi X_1 terhadap Y adalah 0,403 dan *P value* untuk X_2 terhadap Y adalah 0,123 dan keduanya lebih besar dari 0,05 maka gagal tolak H_0, artinya garis regresi X_1 terhadap Y dan X_2 terhadap Y linier dan memungkinkan untuk menggunakan analisis Regresi. Uji Linieritas dapat disajikan dalam tabel 4.8 sebagai berikut:

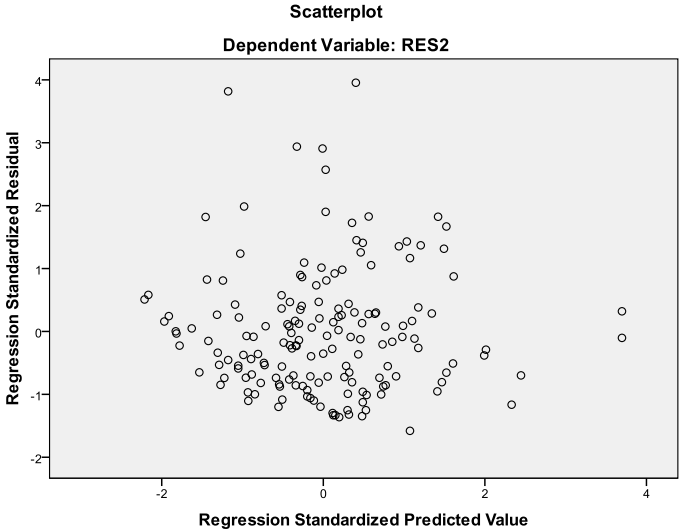
Tabel 4.8 Ringkasan Hasil Uji Linieritas

No	Variabel Bebas	Df	F	$F_{0,05}$	Ket
1	Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1)	22:729	0,794	1,570	Linier
2	Motivasi Kerja (X_2)	35:339	1,103	1,570	Linier

Sumber: Data primer yang telah diolah (lihat pada Lampiran 10 halaman 159)

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satupengamatan ke pengamatan lain tetap disebut terjadi homoskedastisitas dan jika variannya tidak sama/berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas, atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mempermudah, peneliti menggunakan bantuan program komputer *SPSS statistic version 18.* Dari grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas. Dan untuk mengetahui ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi maka perhatikan grafik di bawah ini:



Grafik 4.7Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data *Output* SPSS (data diolah)(lihat pada Lampiran 10 halaman 160)

4. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui keeratan hubungan antar variabel bebas dengan menggunakan bantuan program komputer *SPSS statistic version 18.* Pengambilan keputusan melihat kriteria nilai koefisien korelasi. Nilai *tolerence* semua variabel bebas lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10,0. Dalam penelitian ini keeratan hubungan antara variabel bebas sebesar 0,409 atau tidak melebihi 0,600. Dengan demikian tidak terjadi multikolinieritas karena tidak melebihi 0,600,

yang berarti tidak ada hubungan sempurna antar variabel bebas sehingga regresi ganda dapat dilanjutkan. Hal ini karena koefisien regresi yang dihasilkan oleh analisis Regresi Berganda menjadi sangat kuat sehingga dapat memberikan hasil analisis yang mewakili sifat atau pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9 Ringkasan Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel bebas	X_1	X_2	VIF	Ket
1	Kepemimpinan kepala madrasah (X_1)	1	0,449	1,253	Tidak terjadi multikoli nieritas
2	Motivasi kerja guru (X_2)	0,449	1	1,253	

Sumber: Data primer yang telah diolah (lihat pada Lampiran 10 halaman 162)

D. Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atas rumusan masalah. Oleh sebab itu hipotesis harus diuji kebenaran empiriknya. Pengujian hipotesis ke-1 dan hipotesis ke-2 dalam penelitian ini menggunakan analisis Regresi Sederhana dengan uji t, sedangkan pengujian hipotesis ke-3 menggunakan analisis Regresi Ganda dengan uji F. Adapun hasil dari uji hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis ke-1

Pengujian hipotesis kesatu yaitu menguji apakah ada pengaruh positif antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kreativitas guru PNS Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) se-Kabupaten Madiun tahun pelajaran 2017/2018. Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan uji Regresi Sederhana. Uji regresi sederhana digunakan karena untuk mencari pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu, ada hubungan linier antara variabel bebas terhadap variabel terikat sehingga analisisnya menggunakan analisis Regresi Linier. Data diolah dengan bantuan program komputer *SPSS statistic version 18.* Berikut adalah tabel ringkasan hasil Regresi Sederhana:

Tabel 4.10 Ringkasan Hasil Analisis Regresi Sederhana (X_1-Y)

Sumber	Koefisien	R	r^2	T	$t_{0,05}$	*P*	Ket
Kepemimpinan kepala madrasah	55,516 0,283	0,473	0,330	5,332	1,645	0,000	H_0 ditolak

Sumber: Data primer yang telah diolah (lihat pada Lampiran 11 halaman 163)

a. Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan tabel diatas, selanjutnya dapat digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis ke satu,

yaitu dengan perhitungan menggunakan program *SPSS statistic version 18* didapatkan besarnya konstanta (b_0) =55,516 dan nilai koefisien regresi (b) = 0,283, dan X adalah variabel independen.[137]Sehingga persamaan regresi linier sederhananya sebagai berikut:

$Y = b_0 + bX$

$= 0,283 + 55,516$

Persamaan tersebut menunjukkanbahwa nilai koefisien bernilai positif sebesar 0,283, yang berarti jika nilai KepemimpinanKepala Madrasah (X_1) meningkat 1 poin maka nilai Kreativitas Guru (Y) akan meningkat sebesar 0,283 poin.

b. Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinan (r^2)

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan *SPSS statistic version 18*menunjukkan bahwa koefisien regresi sebesar0,283. Harga koefisien (r) sebesar 0,473dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,330. Hal ini menunjukkan bahwa kreativitas guru Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kabupaten Madiun tahun pelajaran 2017/201833,0% ditentukan oleh variabel kepemimpinan

[137]Duwi Priyatno, *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS*, (Yogyakarta: Gava Media, 2016), 47.

kepala madrasah dengan indikatormemiliki visi yang jelas dan kuat, memiliki harapan tinggi, memiliki aktivitas pemberdayaan sumber daya manusia, mendorong pemanfaatan waktu, mendayagunakan berbagai sumber belajar dan melibatkan seluruh warga sekolah, memanfaatkan informasi untuk mengarahkan perencanaan pembelajaran, melakukan evaluasi dan perbaikan secara berkesinambungan.[138]Sedangkan 67,0% variabel kreativitas guru ditentukan variabel lain baik internal seperti rasio, bakat khusus, perasaan, dan intuisi. Maupun eksternal seperti latar belakang pendidikan guru, pelatihan-pelatihan guru, pengalaman mengajar guru, dan faktor kesejahteraan guru.

c. Pengujian Signifikansi Regresi Sederhana

Pengujian signifikansi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keberartian variabel kepemimpinan kepala madrasah terhadap kreativitas guru. Uji signifikansi menggunakan uji t. Hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar5,332 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,645 pada taraf signifikansi 5% maka 5,332> 1,645 (t_{hitung} >t_{tabel})sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak, berarti

[138]Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), 17.

kepemimpinan kepala madrasah mempunyai pengaruh positif dan signifikan tehadap kreativitas guru.

2. Pengujian Hipotesis ke-2

Pengujian hipotesis kedua yaitu menguji apakah ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kreativitas guru PNS Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) se-Kabupaten Madiun tahun pelajaran 2017/2018. Untuk menguji hipotesis tersebut digunakan uji Regresi Sederhana. Uji Regresi Sederhana digunakan karena untuk mencari pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Selain itu ada hubungan linier antara variabel bebas terhadap variabel terikat sehingga analisisnya menggunakan analisis Regresi Linier. Data diolah dengan bantuan program komputer *SPSS statistic version 18.* Berikut adalah tabel ringkasan hasil Regresi Sederhana:

Tabel 4.11 Ringkasan Hasil Analisis Regresi Sederhana (X_2-Y)

Sumber	Koefisien	R	r^2	T	$t_{0,05}$	*P*	Ket
Motivasi kerja	31,761	0,397	0,257	5,516	1,645	0,000	H0 ditolak

guru	0,395						

Sumber: Data primer yang telah diolah (lihat pada Lampiran 11 halaman 164)

a. Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan tabel diatas, selanjutnya dapat digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis ke-2, yaitu dengan perhitungan menggunakan program *SPSS statistic version 18* didapatkan besarnya konstanta (b_0) = 31,761 dan nilai koefisien regresi (b) = 0,395, dan X adalah variabel independen.[139] sehingga persamaan regresi linier sederhananya sebagai berikut:

$Y = b_0 + bX$

$= 0,395 + 31,761$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien bernilai positif sebesar 0,395yang berarti jika nilai motivasi kerja guru (X_2) meningkat 1 poin maka nilai kreativitas guru(Y) akan meningkat sebesar 0,395poin.

b. Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinan (r^2)

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan *SPSS statistic version 18*menunjukkan bahwa koefisien

[139]Duwi Priyatno, 47.

regresisebesar 0,395. Harga koefisien korelasi (r) sebesar 0,397 dan koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,257 .Hal ini menunjukkan bahwa kreativitas guruPNS Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kabupaten Madiuntahun pelajaran 2017/201825,7% ditentukan oleh variabel motivasi kerja guru dengan indikator sebagai berikut:[140]tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas, melaksanakan tugas dengan target yang jelas, memiliki tujuan yang jelas dan menantang, memiliki perasaan senang dalam bekerja, selalu berusaha untuk mengungguli orang lain, diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya, ada umpan balik atas hasil pekerjaan, selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerja, senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya, bekerja dengan harapan ingin memperoleh insentif, bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Sedangkan 74,3% variabel kreativitas guru ditentukan variabel lain baik internal seperti rasio, bakat khusus, perasaan, dan intuisi. Maupun eksternal seperti latar belakang pendidikan guru, pelatihan-pelatihan guru, pengalaman mengajar guru, dan faktor kesejahteraan guru.

c. Pengujian Signifikansi Regresi Sederhana

---

[140]Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, 73.

Pengujian signifikansi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keberartian variabel motivasi kerja guru terhadap kreativitas guru. Uji signifikansi menggunakan uji t. Hasil uji t diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5,516 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,645 pada taraf signifikansi 5% maka 5,516 > 1,645 (t_{hitung} >t_{tabel}) sehingga dapat disimpulkan H_0 ditolak, berarti motivasi kerja guru mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas guru.

3. Pengujian Hipotesis ke-3

Hipotesis ketiga yaitu menguji apakah ada pengaruh antara kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru secara bersama-sama terhadap kreativitas guruPNS Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) se-Kabupaten Madiun tshun pelaran 2017/2018. Untuk menguji hipotesis ke-3 digunakan uji Regresi Ganda. Hal ini karena Regresi Ganda digunakan untuk maramalkan bagaimana dua atau lebih variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Untuk menguji hipotesis tersebut data diolah dengan bantuan program komputer *SPSS statistic version 18.* Berikut adalah tabel ringkasan hasil Regresi Ganda antara X_1 dan X_2 terhadap Y:

Tabel 4.12 Ringkasan Hasil Analisis Regresi Ganda (X_1 &X_2-Y)

Sumber	Koefisien	R	r^2	F	$f_{0,05}$	*P*	Kt
Konstanta Kepemimpinan Kepala Madrasah Motivasi Kerja	32,249 0,300 0,398	0,397	0,257	15, 123	3,04	0,000	H0 ditolak

Sumber: Data primer yang telah diolah (lihat pada Lampiran11 halaman 165)

a. Persamaan Garis Regresi

Berdasarkan tabel di atas, selanjutnya dapat digunakan untuk melakukan pengujian hipotesis ke-3, yaitu dengan perhitungan menggunakan program *SPSS statistic version 18* didapatkan besarnya konstanta (K) = 32,249 dan nilai koefisien regresi (a_1) = 0,300 dan (a_2) = 0,398 sehingga persamaan regresi linier sederhananya sebagai berikut:

$$Y = a_1X + a_2X + k$$

$$= 0{,}300X_1 + 0{,}398X_2 + 32{,}249$$

Dari persamaan di atas dapat diketahui bahwa nilai koefisien X_1 sebesar 0,300, yang berarti apabila nilai kepemimpinan kepala madrasah meningkat 1 poin maka kreativitas guru akan meningkat 0,300 dengan asumsi X_2 tetap. Nilai koefisien X_2 sebesar 0,398, yang berarti apabila

nilai motivasi kerja guru meningkat 1 poin maka kreativitas guru akan meningkat 0,398 dengan asumsi X_1 tetap.

b. Koefisien Korelasi (r) dan Koefisien Determinan (r^2)

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan *SPSS statistic version 18* menunjukkan bahwa harga koefisien korelasi sebesar 0,397 dan harga koefisien determinasi (r^2) sebesar 0,257. Hal ini berarti bahwa kreativitas guru PNS Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN)se-Kabupaten Madiuntahun pelajaran 2017/2018 25,7% dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru, sedangkan 74,3%dipengaruhi variabel lain baik secara internal seperti rasio, bakat khusus, perasaan, dan intuisi. Maupun eksternal seperti latar belakang pendidikan guru, pelatihan-pelatihan guru, pengalaman mengajar guru, dan faktor kesejahteraan guru.

c. Pengujian Signifikansi Regresi Ganda

Pengujian signifikansi dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat keberartian variabel kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guruterhadap kreativitas guru MTsN se-Kabupaten Madiun Tahun Pelajaran 2017-2018. Uji signifikansi menggunakan

uji F. Berdasarkan hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 15,123. Jika dibandingkan dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,040 pada taraf signifikan 5%, maka 15,123 > 3,040 sehingga kesimpulannya H_0 ditolak yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama antara kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kreativitas guru.

IAIN
PONOROGO

BAB V
PEMBAHASAN

A. Analisis Data tentang Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasahterhadap Kreativitas Guru Pegawai Negeri Sipil MTsN se-Kabupaten Madiun Tahun Pelajaran 2017/2018

Berdasarkan hasil uji hipotesis kesatu diketahui bahwa kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas guru MTsN se-Kabupaten Madiun tahun pelajaran 2017/2018. Peneliti menggunakan angket dalam mengumpulkan data yang diisi oleh guru PNS se-Kabupaten Madiun yang dipilih secara acak. Dari angket tersebut diperoleh data untuk diuji menggunakan rumus regresi sederhana dan untuk menguji hipotesis, peneliti menggunakan t_{tabel}yang dilihat pada tabel statistik dengan derajat kebebasan df=n-2 atau 165-2=163. Karena dalam tabel tidak ditemukan t sebesar 163 sehingga dipergunakan t yang mendekati 163 maka diperoleh hasil t_{tabel}sebesar 1,645. Dari analisis yang dilakukan maka diperoleh t_{hitung} sebesar 5,332 lebih besar daripada nilai t_{tabel}sebesar 1,645 pada taraf signifikan 5%. Karena t_{hitung}lebih besar daripada t_{tabel}maka Ha diterima. Dengan

demikian ada pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kreativitas guru di MTsN se-Kabupaten Madiun tahun pelajaran 2017/2018. Berdasarkan perhitungan yang dilakukan dapat diperoleh koefisien determinan sebesar 0,330 sehingga dapat disimpulkan kreativitas guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala madrasah sebesar 33,0% dan sisanya 67,0 % ditentukan variabel lain baik internal seperti rasio, bakat khusus, perasaan, dan intuisi. Maupun eksternal seperti latar belakang pendidikan guru, pelatihan-pelatihan guru, pengalaman mengajar guru, dan faktor kesejahteraan guru.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas guru MTsN se-Kabupaten Madiun tahun pelajaran 2017/2018. Kepemimpinan kepalamadrasah yang berkualitas dan unggul akan menciptakan persepsi yang baik bagi guru yang dapat menimbulkan kreativitas dan memberikan dampak yang positif bagi madrasah, sedangkan kepemimpinan yang buruk atau kurang berkualitas dapat menciptakan persepsi yang kurang baik bagi gurudalam bekerja sehingga gurutidak mampu mengembangkan kreativitasnya.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa, kepemimpinan kepala madrasah menurut persepsi guru Pegawai Negeri Sipil MTsN se Kabupaten Madiun tergolong cukup sebanyak 73,31%.Hal ini berarti kepala madrasah dalam menjalankan visi madrasah, pandangan tentang harapan ke depan, aktivitas di lingkungan madrasah, pemanfaatan waktu sumber daya manusia, pemanfaatan informasi dan evaluasi keseluruhan tergolong cukup.

Kepemimpinan kepala madrasah yang cukup akan berdampak pada kreativitas guru. Sikap yang ditunjukkan kepala madrasah terhadap guru merupakan aspek penting yang menentukan kualitas kreativitas guru. Kepemimpinan kepala madrasah menjadi penting mengingat guru menjadi ujung tombak suksesnya pendidikan, melalui guru pula lah siswa akan menjadi baik dan cerdas. Jika kepala madrasah tidak memiliki sikap kepemimpinan yang baik, maka dapat dipastikan guru akan merasa tidak nyaman berada di tempat kerja dan tidak mampu bekerja secara optimal mengembangkan kreativitas yang dimiliki.

Berdasarkan hasil analisis terhadap instrumen variabel kepemimpinan kepala MTsN se-Kabupaten Madiun menunjukkan kepemimpinan memegang peranan

yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan kata lain sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan. Hal ini sejalan dengan pernyataan Mulyasa bahwakepemimpinan adalah suatu kekuatan penting dalam rangka mengelola, oleh sebab itu kemampuan memimpin secara efektif merupakan kunci keberhasilan organisasi. Kepala sekolah merupakan motor penggerak penentu arah kebijakan sekolah, yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan sekolah danpendidikan pada umumnya direalisasikan.[141]

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nilam Nur Khotimah, hasil penelitian menunjukkan bahwakepala sekolah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kreativitas mengajar guru Sekolah Dasar Negeri se-Kabupaten Ponorogo dengan persentase 33,5%.[142]

---

[141] Mulyasa, *Manajemen BerbasisSekolah* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), 126.

[142]Nilam Nur Khotimah, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja terhadap Kreativitas Mengajar Guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri se-Kabupaten Ponorogo", (Tesis, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2017), 122.

B. Analisis Data tentang Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kreativitas Guru Pegawai Negeri Sipil MTsN se-Kabupaten Madiun Tahun Pelajaran 2017/2018

Berdasarkan hasil uji hipotesis ke dua diketahui bahwa motivasi kerja guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kreativitas guru MTsN se-Kabupaten Madiun tahun pelajaran 2017/2018. Peneliti menggunakan angket dalam mengumpulkan data, yang diisi oleh guru PNS se Kabupaten Madiun yang dipilih secara acak. Dari angket tersebut diperoleh data untuk diuji menggunakan rumus Regresi Sederhana dan untuk menguji hipotesis, peneliti menggunakan t_{tabel}yang dilihat pada tabel statistik dengan derajat kebebasan df=n-2 atau 165-2=163. Karena dalam tabel tidak ditemukan t sebesar 163 sehingga dipergunakan t yang mendekati 163 maka diperoleh hasil t_{tabel}sebesar 1,645. Dari analisis yang dilakukan maka diperoleh t_{hitung} sebesar 5,516 lebih besar dari pada nilai t_{tabel}sebesar 1,645 pada taraf signifikan 5%. Karna t_{hitung}lebih besar dari pada t_{tabel}maka Ha diterima. Dengan demikian ada pengaruh motivasi kerja guru terhadap kreativitas guru secara parsial di MTsN se-Kabupaten Madiun tahun pelajaran 2017/2918. Berdasarkan

perhitungan yang dilakukan dapat diperoleh koefisien determinan sebesar 0,257 sehingga dapat disimpulkan kreativitas guru dipengaruhi oleh motivasi kerja guru sebesar 25,7% dan sisanya 74,3%variabel kreativitas guru ditentukan variabel lain baik internal seperti rasio, bakat khusus, perasaan, dan intuisi. Maupun eksternal seperti latar belakang pendidikan guru, pelatihan-pelatihan guru, pengalaman mengajar guru, dan faktor kesejahteraan guru.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja guru mempunyai pengaruh positif terhadap kreativitas guru MTsN se-Kabupaten Madiun tahun pelajaran 2017/2018. Motivasi kerja guru yang baik akan menciptakan semangat bekerja yang baik bagi guruuntuk menimbulkan kreativitas dan memberikan dampak yang positif bagi madrasah, sedangkan apabila guru memiliki motivasi kerja yang kurang baik, guruhanya akan bekerja seadanya tanpa ada perbaikan di hari berikutnya, bahkan tidak mampu mengembangkan kreativitasnya.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan motivasi kerja guru Pegawai Negeri Sipil MTsN se Kabupaten Madiun tahun pelajaran 2017/2018 tergolong cukup sebanyak 64,24%. Hal ini berarti guru dalam menjalankan tanggung jawab terhadap tugas, perasaan senang dalam

bekerja, sikap berusaha unggul dari yang lain, berprestasi dalam bekerja, memenuhi kebutuhan, adanya umpan balik atas hasil kerja, senang terhadap pujian, bekerja untuk mendapat insentif, bekerja untuk mendapatkan perhatian, keseluruhan tergolong cukup.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerjaguru mempunyai pengaruh positif terhadap kreativitas guru. Motivasi kerja yang baik akan menciptakan dorongan positif bagi guru untuk bekerja lebih baik di madrasah dan hal tesebut dapatmenciptakankreativitas guru sedangkan motivasi kerja yang kurang baik dapat menyebabkan gurutidak nyaman bekerja di madrasah sehingga guru merasa kurang mampu mengembangkan kreativitas.

Berdasarkan hasil analisis terhadap instrumen variabel motivasi kerja guru MTsN se-Kabupaten Madiun tahun pelajaran 2017/2018menunjukkan bahwayang membuat motivasi kerja guru tinggi yaitu sikap guru yang mampu mempertahankan semangat untuk bekerja lebih baik dan adanya komunikasi yang baik antara guru dan rekan kerja. Hal ini sejalan dengan pernyataan Syaiful Bahri bahwa motivasi adalah satu perubahan energi didalam pribadi seseorang yang ditandai dengan timbulnya efektif (perasaan) dan reaksi untuk mencapai tujuan.[143]

---

[143]Syaiful Bahri Djamarah, *Psikologi Belajar* (Jakarta: Rineka Cipta, 2008), 148.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andri Eko Prabowo, hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan Motivasi belajar terhadap kreativitas mahasiswa dengan koefisien determinan sebesar 34,6%.[144]

C. Analisis Data Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja terhadap Kreativitas Guru Pegawai Negeri Sipil MTsN se-Kabupaten Madiun Tahun Pelajaran 2017/2018

Berdasarkan hasil uji hipotesis ke tiga diketahui bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerjaguru secara simultan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kreativitas guru. Peneliti menggunakan angket dalam mengumpulkan data, yang diisi oleh guru PNS se Kabupaten Madiun yang dipilih secara acak. Dari angket tersebut diperoleh data untuk diuji menggunakan rumus regresi berganda dan untuk menguji hipotesis, peneliti menggunakan f_{tabel}yang dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 0,005 dengan df 2 (n-k-1) atau 165-2-

[144]Andri Eko Prabowo, "Pengaruh Motivasi Belajar terhadap Kreativitas Mahasiswa pada Mata Kuliah Ekonomi Syariah di Program Studi Pendidikan Akutansi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Islam Riau", (Jurnal, Universitas Islam Riau, Riau), 5.

1=162, (n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Dengan melihat F tabel dapat diketahui f_{tabel}. Karena dalam tabel tidak ditemukan f sebesar 162 sehingga dipergunakan f yang mendekati 162 maka diperoleh hasil f_{tabel}sebesar 3,040. Dari analisis yang dilakukan maka diperoleh f_{hitung} sebesar 15,123 lebih besar dari pada nilai f_{tabel}sebesar 3,040 pada taraf signifikan 5%. Karena f_{hitung}lebih besar daripada f_{tabel}maka Ha diterima. Dengan demikian ada pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kreativitas guru di MTsN se-Kabupaten Madiun tahun pelajaran 2017/2018. Berdasarkan perhitungan yang dilakukan dapat diperoleh koefisien determinan sebesar 0,257 sehingga dapat disimpulkan kreativitas guru dipengaruhi oleh motivasi kerja guru sebesar 25,7% dan sisanya 74,3% dipengaruhi variabel lain baik secara internal seperti rasio, bakat khusus, perasaan, dan intuisi. Maupun eksternal seperti latar belakang pendidikan guru, pelatihan-pelatihan guru, pengalaman mengajar guru, dan faktor kesejahteraan guru.

Faktor kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja saling mendukung dalam meningkatkan kreativitas guru. Kepemimpinan kepala madrasah yang berkualitas akan cenderung memperhatikan kebutuhan guru

serta adanya rasa tanggung jawab dalam memenuhi kebutuhan guru dan siswa di madrasah.Kepala sekolah mempunyai peranan yang vital dalam menumbuhkan iklim yang kondusif untuk mengembangkan kreativitas dan menghilangkan kendala-kendala kreativitas, karena lembaga pendidikan akan mengalami kemunduran jika kreativitas guru dipasung dan dibungkam.[145]Kreativitas menurut Monty P Satia juga sebagai pendorong *(press)* yang datang dari diri sendiri berupa hasrat dan motivasi yang kuat untuk berkreasi.[146] Spirit yang tinggi mutlak dimiliki guru untuk mencapai tangga kemenangan sejati. Ia harus mempunyai motivasi berlapis-lapis dalam melalui proses yang menantang di dunia pendidikan. Mempunyai mentor yang menginspirasi juga penting supaya tidak mudah jatuh dalam meraih prestasi, termasuk dalam kreativitas.[147]

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwafaktor kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru saling mendukung dalam meningkatkan

---

[145]Jamal Ma'mur Asmani, *Sudahkah Anda Menjadi Guru Berkarisma* (Yogjakarta: Diva Press, 2015), 149.
[146] Monty P. Satiadarma dan Fidelis E. Waruwu, *Mendidik Kecerdasan: Pedoman bagi Orang Tua dan Guru dalam Mendidik Anak*(Jakarta: Pustaka Populer Obor, 2003),107-108.
[147]Asmani, *Sudahkah Menjadi Guru Berkarisma,* 157.

kreativitas guru. Kepala madrasah yang memiliki sikap kepemimpinan yang baik akan mendorong guru untuk mampu bekerja lebih maksimal. Motivasi kerja yang timbul dari dalam diri guru maupun luar diri seorang guru akan mampu memacu semangat guru untuk lebih kreatif lagi dalam bekerja. Guru yang mengikuti berbagai kegiatan, mampu berkomunikasi yang baik dan memiliki motivasi diri yang kuat akan lebih membuat guru berperan lebih maksimal lagi di madrasah.

Hasil analisis data penelitian ini menghasilkan persamaan regresi beganda $Y = 0{,}300X_1 + 0{,}398X_2 + 32{,}249$. Hal tersebut sejalan dengan teori bahwa kreativitas gurumerupakan titik pertemuan antara empat hal yaitu intelegensi, gaya kognitif, kepribadian atau motivasi, dan kondisi lingkungan.[148]

PONOROGO

[148]Utami Munandar, *Kreativitas dan Keberbakatan: Strategi Mewujudkan Potensi Kreatif dan Bakat* (Jakarta: Gramedia Pustaka, 2002),79.

BAB VI
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis data melalui pembuktian hipotesis yang diangkat dari permasalahan pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kreativitas guruPegawai Negeri Sipil MTsN se-Kabupaten Madiun tahun pelajaran 2017/2018, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah terhadap kreativitas guru Pegawai Negeri Sipil MTsN se-Kabupaten Madiun tahun pelajaran 2017/2018. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t diperoleh harga t_{hitung} sebesar 5,332 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,645 pada taraf signifikansi 5% dengan koefisien determinan 0,330 sehingga dapat disimpulkan kreativitas guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala madrasah sebesar 33,0%dan sisanya 67,0 % ditentukan variabel lain baik internal seperti rasio, bakat khusus, perasaan, dan intuisi. Maupun eksternal seperti latar belakang

pendidikan guru, pelatihan-pelatihan guru, pengalaman mengajar guru, dan faktor kesejahteraan guru.

2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kreativitas guru Pegawai Negeri Sipil MTsN se-Kabupaten Madiun tahun pelajaran 2017/2018. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t diperoleh harga t_{hitung} sebesar 5,516 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,645 pada taraf signifikansi 5% dengan koefisien determinan 0,257 sehingga dapat disimpulkan kreativitas guru dipengaruhi oleh motivasi kerja sebesar 25,7% dan sisanya 74,3%variabel kreativitas guru ditentukan variabel lain baik internal seperti rasio, bakat khusus, perasaan, dan intuisi. Maupun eksternal seperti latar belakang pendidikan guru, pelatihan-pelatihan guru, pengalaman mengajar guru, dan faktor kesejahteraan guru.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kreativitas guru Pegawai Negeri Sipil MTsN se-Kabupaten Madiun tahun pelajaran 2017/2018 yang ditunjukkan dengan hasil uji F yaitu nilai $_{Fhitung}$ lebih besar dari $_{Ftabel}$ (15,123 > 3,040). Dan pada taraf signifikan 5% dengan koefisien determinan

0,257 sehingga dapat disimpulkan bahwa kreativitas guru dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru sebesar 25,7%. Data hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja menyumbang sebesar 25,7% dan sisanya 74,3% dipengaruhi variabel lain baik secara internal seperti rasio, bakat khusus, perasaan, dan intuisi. Maupun eksternal seperti latar belakang pendidikan guru, pelatihan-pelatihan guru, pengalaman mengajar guru, dan faktor kesejahteraan guru.

B. Saran

Setelah melakukan penelitian tentang pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru terhadap kreativitas guru PNS Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kabupaten Madiun tahun pelajaran 2017/2018, maka saran yang dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Bagi Guru

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh motivasi kerja guru terhadap kreativitas guru secara parsialdi MTsN se-Kabupaten Madiun maka guru dalam meningkatkan kreativitas hendaknya meningkatkan

motivasi diri dalam bekerja. Karena dengan motivasi kerja yang baik akan membangkitkan semangat guru untuk lebih aktif, kreatif dan inovatif dalam dunia pendidikan.

2. Bagi Pihak Sekolah

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kreativitas guru secara parsial di MTsN se-Kabupaten Madiun tahun pelajaran 2017/2018 maka diharapkan pihak sekolah secara umumdan kepala madrasah secara khusus perlu secara terus menerus meningkatkan perhatian kepada guru. Karena dengan adanya perhatian yang baik dari kepala madrasah akan membangkitkan semangat guru, siswa, dan warga madrasah agar mampu lebih berkomitmen yang baik terhadap lembaga.

3. Bagi Peneliti Berikutnya

Bagi peneliti berikutnya diharapkan melakukan penelitian lebih lanjut guna mengungkap faktor-faktor lain yang memengaruhi kreativitas guru seperti kepemimpinan kepala madrasah dan motivasi kerja guru, baik secara kuantitatif dan kualitatif sehingga pemahaman dan perbaikan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas guru dapat diketahui dan diperbaiki.

DAFTAR PUSTAKA

Abdurahman, Maman. *Dasar-dasar Metode Statistik untuk Penelitian.* Bandung: Pustaka Setia. 2011.

Afifuddin, H. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Insan Mandiri. 2005.

Agung, Iskandar. *Meningkatkan Kreativitas Pembelajaran Bagi Guru*. Jakarta Timur: Bestari Buana Murni. 2010.

Ali, Muhammad. dan Muhammad Asrori, *Psikologi Remaja: Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2006.

Arikunto, Suharsimi. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara. 2000.

Asmani, Jamal Ma'mur. *Sudahkah Anda Menjadi Guru Berkarisma*. Yogjakarta: Diva Prees. 2015.

Asmani, *Tips Menjadi Kepala Sekolah Profesional.* Yogjakarta: Diva Press, 2012.

Damayanti, *Sukses Menjadi Guru Humoris dan Idola*. Yogjakarta: Araska. 2016.

Djamarah, Syaiful Bahri. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Rineka Cipta. 2008.

Djatmiko, Yayat Hayati. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta, 2008.

Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2011.

Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2001.

Hasan, Chalidjah. *Dimensi-dimensi Psikologi Pendidikan.* Surabaya: al-Ikhlas. 1994.

Hasibuan S.P Melayu,. *Manajemen: Dasar, Pengertian dan Masalah.* Jakarta: Bumi aksara. 2011.

Ibrahim. *Inovasi Pendidikan*. Jakarta: Ditjen Dikti Depdikbud. 1988.

James, Fremot. E. Kast. dan E. Rodinzweig. *Organisasi dan Manajemen.* Jakarta: Bumi Aksara. 1990.

Johnson, Elaine B. *Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Jakarta: Quantum Teaching. 2007.

Khotimah, Nilam Nur. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Kerja terhadap Kreativitas Mengajar Guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah Dasar Negeri se-Kabupaten Ponorogo. Tesis. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo. 2017.

Kompas. Nasib guru Sertifikasi. 27 Oktober 2017. http://edisi.kompas.com/read/2017/10/27/16340051/sertifikasi-guru-bagaimana-nasibnya-kini-. di akses tanggal 21 Januari 2018.

Latuconsina, Hudaya. *Pendidikan Kreatif.* Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2014.

Makmun. *Psikologi Pendidikan.* Bandung: Remaja Rosdakarya. 2005.

Mardiyah. *Kepemimpinan Kiai dalam Memelihara Budaya Organisasi*. Malang: Aditya Media Publishing. 2015.

Masaong, Kadim. *Kepemimpinan Berbasis Multiple Intelegen.* Bandung: Alfabeta, 2011.

Masri, Singarimbun. dan Sofyan Effendi. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta: LP3ES, 2001.

Moeheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi edisi Revisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2012.

Moekijat. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara. 2007.

Muhaimin, Akhmad. *Pendidikan yang Membebaskan.* Jogjakarta: Ar-Ruzz Media. 2014.

Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesiona.* Bandung: Remaja Rosdakarya. 2004.

Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2012.

Mulyasa. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara. 2013.

Mulyasa. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2008.

Munandar, Utami. *Kreativitas dan Keberbakatan: Strategi Mewujudkan Potensi Kreatif dan Bakat*. Jakarta: Gramedia Pustaka. 2002.

Mustofa, Zainal. *Mengurangi Variabel hingga Instrumentas.* Yogyakarta: Graha Ilmu. 2009.

Observasi. Pada kegiatan Pembelajaran di MTsN Balerejo, MTsN Kare, MTsN Sidorejo, Madiun. Pada bulan Januari 2018.

Prabowo, Andri Eko. Pengaruh Motivasi Belajar terhadap Kreativitas Mahasiswa pada Mata Kuliah Ekonomi Syariah di Program Studi Pendidikan Akutansi Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Islam Riau. Jurnal. Universitas Islam Riau, Riau.

Prawira, Purwa Atmaja. *Psikologi Pendidikan dalam Perspektif Baru.* Jogjakarta: ar-Ruzz Media. 2012.

Priyatno, Duwi. *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media. 2016.

Rachmawati, Yeni & Euis Kurniati, *Strategi Pengembangan Kreativitas pada Anak Usia Taman Kanak-kanak.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2010.

Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Remaja Rosdakarya. 2007.

Rozak, Hefniy. *Kepemimpinan Pendidikan dalam al-Qur'an.* Yogyakarta: Teras, 2014.

Samana, A. *Profesionalisme Keguruan*. Yogyakarta: Kanisius, 1994.

Sanjaya, Wina. *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta: Kencana, 2010.

Satiadarma, Monty P. dan Fidelis E. Waruwu. *Mendidik Kecerdasan: Pedoman bagi Orang Tua dan Guru dalam Mendidik Anak.* Jakarta: Pustaka Populer Obor. 2003.

Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama. 2011.

Slameto, *Belajar dan Faktor yang Mempengaruhinya* (Jakarta: Rineke Cipta, 2003), 197.

Sobur, Alex. *Psikologi Umum dalam Lintasan Sejarah*. Jakarta: Pustaka Setia. 2003.

Suharsaputra, Uhar. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Tindakan*. Bandung: Rafika Aditama. 2012.

Sujarweni, V. Wiratna. *SPSS untuk Penelitian.* Yogyakarta: Pustaka Baru Pers. 2014.

Sujiono, Yuiani Nurani. *Bermain Kreati*. Jakarta: Inderks. 2010.

Sukardi, *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo. 2013.

Sukardi. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta: Bumi Aksara. 2003.

Sunyoto, Danang. *Praktik SPSS untuk Kasus dilengkapi Contoh Penelitian Bidang Ekonomi*. Yogyakarta: Nuha Medika. 2011.

Susanto, Edi. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi Kerja Guru Instrinsik terhadap Kinerja Guru Non PNS di Madrasah Ibtidaiyah di Kecamatan Arjosari. Tesis. Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri Ponorogo, Ponorogo. 2013.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. 2017.

Syah, Muhibbin. *Psikologi Belajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2003.

Talajan, Guntur. *Menumbuhkan Kreatifitas & Prestasi Guru*. Yogyakarta: Laks Bang Pressindo. 2012.

Thohari, *Menjadi Guru Kreatif dan Kompeten*. Yogjakarta: Araska. 2013.

Uno, Hamzah B. dan Nurdin Muhammad. *Belajar dengan Pendekatan PAIKEM*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.

Uno, Hamzah B. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara, 2013.

Wahyudin. *A to Z Anak Kreatif* . Depok: Gema Insani. 2007.

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

Widyaningrum, Retno. *Statistika*. ogyakarta: Pustaka Felicha. 2015.

Wijaya, Cece. *Kemampuan Dasar Guru dalam Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 1991.

Wirawan, *Kepemimpinan*. Depok: Rajagrafindo. 2014.

Wulansari, Andhita Dessy. *Penelitian Pendidikan suatu Pendekatan Praktik dengan menggunakan SPSS*. Ponorogo: STAIN Press Ponorogo. 2012.

Yudrik Jahja. *Psikologi Perkembangan.* Jakarta: Kencana Prenada Media Group. 2011.

IAIN
PONOROGO