



## PENGUATAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KETERLIBATAN KERJA UNTUK PENINGKATAN KREATIVITAS GURU

Sasli Rais <sup>1\*</sup>

Program Studi S2 Manajemen, STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen, Jakarta, Indonesia

<sup>1\*</sup>Email penulis koresponden: [sasli2014@gmail.com](mailto:sasli2014@gmail.com)

### Riwayat Artikel

Submitted: 06  
Oktober 2023  
Accepted: 23  
Oktober 2023  
Published: 31  
Oktober 2023

### Abstrak

Kreativitas guru dibutuhkan guna mendorong pada peningkatan kualitas lulusan sekolah sehingga mempercepat untuk pencapaian tujuan pendidikan nasional. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja dengan kreativitas guru. Dengan menguji kekuatan hubungan antara kreativitas guru (Y) dengan kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan keterlibatan kerja ( $X_2$ ). Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian korelasional, dengan pengumpulan data melalui survei. Teknik analisis data, yaitu proses untuk mengolah data dan informasi ke dalam proses penelitian, dengan menggunakan statistik, statistik deskriptif dan statistik inferensial. Sampel penelitian sebanyak 116 responden dari populasi penelitian sebanyak 165 guru tetap madrasah tsanawiyah di Kota Madiun. Penentuan sampel dengan menggunakan rumus Taro Yamane, dipilih dengan menggunakan metode proportional random sampling. Hasil penelitian ini menemukan bahwa hubungan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kreativitas guru dan hubungan keterlibatan kerja dapat meningkatkan kreativitas guru.

**Kata kunci:** *Kepercayaan Transformasional; Keterlibatan Kerja; Kreativitas Guru.*

### Abstract

*Teacher creativity is needed to encourage improvements in the quality of school graduates so as to accelerate the achievement of national education goals. The aim of this research is to determine the relationship between transformational leadership and work engagement with teacher creativity. By testing the strength of the relationship between teacher creativity (Y) with transformational leadership ( $X_1$ ) and work engagement ( $X_2$ ). The research uses a quantitative approach with correlational research methods, with data collection through surveys. Data analysis techniques, namely the process of processing data and information into the research process, using statistics, descriptive statistics and inferential statistics. The research sample was 116 respondents from a research population of 165 permanent teachers at Islamic boarding schools in Madiun City. The sample was determined using the Taro Yamane formula, selected using the proportional random sampling method. The results of this study found that transformational leadership relationships can increase teacher creativity and work engagement relationships can increase teacher creativity.*

**Keywords:** *Job Involvement; Teacher Creativity; Transformational Leadership*

Jurnal **MADINASIKA**  
diterbitkan oleh  
Fakultas Pascasarjana,  
Program Studi  
Magister Manajemen  
Pendidikan Islam,  
Universitas Majalengka

## PENDAHULUAN

Tenaga pendidik dibutuhkan keberadaan dalam dunia pendidikan nasional, meskipun dalam implementasinya masih belum dapat berjalan optimal. Pembelajaran bermutu masih belum optimal dan merata di seluruh daerah, sehingga upaya yang telah dilakukan pemerintah masih belum dapat meningkatkan kualitas pembelajaran untuk penumbuhan keterampilan berpikir dan kemampuan berpikir dari para siswa.

Berdasarkan hasil skor pelaksanaan Uji Kompetensi Guru (UKG) tahun 2019, dimana hasilnya terdapat 6 (enam) provinsi sebagai pencetak Standar Kompetensi Minimum Nasional (SKMN) di atas rata-rata 55, sebagaimana tercantum pada Tabel 1. Sedangkan dari hasil UKG berdasarkan bidang pedagogik dan profesi, dari nilai rata-rata nasional adalah 53,02 dimana hasilnya 99% berada di bawah nilai rata-rata nasional SKMN, skornya di bawah 48,94. Namun, ada satu provinsi saja yang skornya di atas rata-rata nasional sekaligus mencapai SKM, yaitu DI Yogyakarta, dengan skor dengan nilai 56,91 (<https://npd.kemdikbud.go.id>).

**Tabel 1. Hasil Uji Kompetensi Guru di Atas Rata-Rata Nasional Tahun 2019**

No	Provinsi	SKOR
1.	DI Yogyakarta	67,02
2.	DKI Jakarta	62,58
3.	Jawa Timur	60,75
4.	Bali	60,12
5.	Bangka Belitung	59,07
6.	Jawa Barat	58,97

Sumber: <https://npd.kemdikbud.go.id>

Hal di atas, didukung hasil tes *Program for International Student Assessment* (PISA). Tes PISA diselenggarakan oleh *Organization for Economic Co-operation and Development* (OECD), dibuat untuk menguji rata-rata prestasi akademik anak sekolah di setiap negara dalam bidang Matematika, Sains, dan Kemampuan Membaca pada tahun 2009, 2012, 2015 dan 2018. Berdasarkan hasil test PISA ini, dimana hasilnya belum menunjukkan perkembangan yang baik bagi negara Indonesia. Berdasarkan hasil test PISA terakhir tahun 2018 (hasil test PISA 2022, hasilnya belum dirilis), dimana negara Indonesia masih berada pada peringkat 72, dari 78 negara peserta (Rencana Strategi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan 2020 -2024).

Oktavia (2014:308) melakukan penelitian terkait kreativitas ini, hasilnya bahwa sebagai seorang pendidik, dimana guru dituntut lebih kreatif terkait proses pembelajaran. Guru kreatif sangat dibutuhkan oleh seorang siswa. Kreativitas guru sangat penting dalam proses pembelajaran, dikarenakan: 1) kreativitas guru, dapat meningkatkan minat siswa pada mata pelajaran. Penerapan dari hasil kreativitas guru, misalnya berupa instrumen melalui visualisasi maka dapat mendorong dan mengajak siswa belajar dalam dunia nyata sehingga mengurangi kebosanan dan meningkatkan minat belajar siswa; 2) kreativitas guru, dapat mentransformasikan setiap informasi dengan lengkap lagi. Penerapan dari hasil inovasi, misalnya berupa alat bantu pendidikan akan dapat memberikan data dan atau informasi lebih lengkap lagi, dengan perantara indera aktif siswa, baik indera penciuman, pendengaran maupun penglihatan sehingga siswa seakan-akan menghadapi situasi aslinya; 3) kreativitas guru, dapat mendorong siswa untuk berpikir ilmiah dari fenomena sosial yang terjadi atau pun alam yang menjadi objek dalam pembelajarannya; dan 4) kreativitas guru, dapat mendorong kreativitas para siswa.

Penelitian yang mendukung pentingnya kreativitas guru ini, dilakukan oleh Wijayanti dan Supartha (2019:36), hasil penelitiannya menunjukkan adanya tingkat signifikansi kepemimpinan transformasional dengan nilai  $0,000 < 0,05$ ; dimana dengan nilai beta dengan nilai 0,286 ini, artinya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan cukup signifikan terhadap kreativitas.

Survei pendahuluan untuk penelitian kreativitas guru ini dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah, Kota Madiun, dengan 30 responden guru. Hasilnya, dimana rata-rata 60% responden

kurang memiliki kreativitas berdasarkan indikator yang diukur. Oleh karena itu, kreativitas guru ini masih perlu ditingkatkan. Indikator kreativitas guru ini: 1) *internal motivation*, 2) ide baru, 3) unik cara melakukan pemecahan masalah, 4) mampu menemukan gagasan baru yang lebih baik dari orang lain, 5) melakukan pengembangan produk karya yang sudah ada, dan 6) produk yang dihasilkan dapat bermanfaat.

Berdasarkan kajian dan penelitian awal tersebut, maka kreativitas masih menjadi hal yang menarik untuk terus dilakukan penelitian karena banyak faktor yang memberikan peluang untuk peningkatan kreativitas guru. Oleh karena itu, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama dengan kreativitas guru sehingga penguatan kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kreativitas guru. Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan kebaruan bagi peningkatan kreativitas guru dan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu manajemen pendidikan.

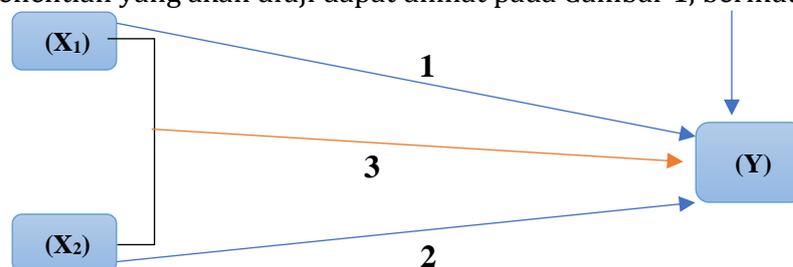
## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Madrasah Tsanawiyah (MTs), Kota Madiun, Provinsi Jawa Timur yaitu MTs Al Mujadadiyyah, MTs Pertanian, MTs Madiun, dan MTs Siti Hajar, yang tersebar di 3 kecamatan yang ada. Dengan pertimbangan jumlah MTs yang sedikit dan lokasinya berdekatan sehingga diharapkan pelaksanaannya dapat lebih cepat dan optimal. Dengan waktu penelitian selama 5 bulan, dari bulan Mei sampai September 2021.

Rancangan dan konstelasi penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan alur penelitian korelasional (Sugiyono, 2019:61). Pengumpulan data penelitian dengan menggunakan teknik survey, dengan pemberian instrumen kuesioner kepada para responden yang dijadikan sampel penelitian. Instrumen penelitian perlu dinyatakan valid, agar data yang diperoleh valid juga. Pengujian validitas instrumen disusun berdasarkan indikator-indikator yang sudah ditetapkan, sehingga menghasilkan butir-butir pernyataan. Uji korelasi untuk validitas butir instrumen menggunakan *product moment pearson*, yaitu melihat korelasi antar skor butir instrumen penelitian dengan skor total seluruh butir instrumen yang bersangkutan. Teknik analisis data, yaitu proses untuk mengolah data dan informasi ke dalam proses penelitian, dengan menggunakan statistik, statistik deskriptif dan statistik inferensial.

Populasi merupakan generalisasi dari objek, dengan karakteristik dan kualitas tertentu yang ditentukan oleh peneliti guna dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini, populasinya berjumlah 165 guru. Sampel penelitiannya, berjumlah 116 guru dengan ditentukan menggunakan rumus *Taro Yamane*, dipilih dengan menggunakan metode *proportional random sampling* (Sugiyono, 2019:143).

Konstelasi penelitian yang akan diuji dapat dilihat pada Gambar 1, berikut ini.



Sumber: Data diolah, 2022.

**Gambar 1. Konstelasi Penelitian**

### **Keterangan:**

Y merupakan Variabel Kreativitas Guru (Variabel Terikat); X<sub>1</sub> merupakan Variabel Kepemimpinan Transformasional (Variabel Bebas); dan X<sub>2</sub> merupakan Variabel Keterlibatan Kerja (Variabel Bebas).

Adapun hipotesis penelitian ini:

- 1) Adanya hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kreativitas guru yang positif karenanya kepemimpinan transformasional meningkatkan kreativitas guru,
- 2) Adanya hubungan antara keterlibatan kerja dengan kreativitas guru yang positif karenanya keterlibatan kerja meningkatkan kreativitas guru,
- 3) Adanya hubungan antara kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja secara bersama-sama dengan kreativitas guru yang positif karenanya kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja secara bersama-sama meningkatkan kreativitas guru.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dengan menggunakan regresi dan korelasi. Hipotesis pertama dan kedua, menggunakan analisis regresi sederhana dan korelasi. Selanjutnya, hipotesis ketiga, menggunakan regresi berganda (*regresi berganda*).

**Tabel 2. Rangkuman Model Regresi dan Hasil Uji Signifikansi**

No	Korelasi	Model Regresi	Hasil
1.	Y di atas $X_1$	$\hat{Y} = 76,699 + 0,409X_1$	Sig
2.	Y di atas $X_2$	$\hat{Y} = 78,992 + 0,429X_2$	Sig
3.	Y atas $X_1$ dan $X_2$	$\hat{Y} = 69.744 + 0,116 X_1 + 0,36 2X_2$	Sig

Sumber: Data diolah, 2022.

**Tabel 3. Rangkuman Hasil Uji Hipotesis**

No	Hipotesa	Koefisien	Hasil
	Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) dengan Kreativitas Guru (Y)	0,429	Hubungan Positif
	Keterlibatan Kerja ( $X_2$ ) dengan Kreativitas Guru (Y),	0,532	Hubungan Positif
	Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) dan pemecahan Kerja ( $X_2$ ) bersama Kreativitas Guru (Y)	0,539	Hubungan Positif

Sumber: Data diolah, 2022.

### 1. Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Kreativitas Guru

Dengan berdasar hasil uji hipotesis dari persamaan regresi (lihat Tabel 2), diketahui dimana nilai probabilitas (sig.) 0,000, artinya nilainya lebih kecil dari 0,05 dan 0,01 karenanya disimpulkan persamaan regresi  $=76,699+0,409X_1$  berarti signifikan. Artinya, persamaan  $=76,699+0,409X_1$  dapat digunakan memprediksi kreativitas guru (Y) berdasarkan dari nilai kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ), persamaan ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 satuan kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) akan meningkatkan kreativitas guru (Y) dengan nilai 0,409, konstanta dengan nilai 76.699.

**Tabel 4. Uji Linieritas Regresi Kepemimpinan Transformasional (X<sub>1</sub>) dengan Kreativitas Guru (Y)**

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

Sumber: Data diolah, 2022.

Uji Linieritas menunjukkan nilai probabilitas (sig.) penyimpangan dari linieritas dengan nilai 0,184, berarti lebih besar dari (0,05 atau 0,01), karenanya penyimpangan dari keadaan linier ini tidak signifikan. Artinya regresi antara dua variabel (kepemimpinan transformasional dengan kreativitas guru) adalah linier. Berdasarkan koefisien uji korelasi, guna melihat hubungan antara kepemimpinan transformasional (X<sub>1</sub>) dengan kreativitas guru (Y) dilihat dengan nilai koefisien korelasi, dimana nilai R (koefisien korelasi) kepemimpinan transformasional dan kreativitas guru (r<sub>y<sub>1</sub></sub>) dengan nilai 0,429. Nilai r<sub>y<sub>1</sub></sub> dengan nilai 0,429 > 0 ini, berarti adanya hubungan antara kepemimpinan transformasional (X<sub>1</sub>) dengan kreativitas guru (Y) yang positif. Berdasarkan kriteria nilai Guilford, bahwa dengan nilai 0,429 ini, berarti hubungannya cukup kuat, dengan nilai probabilitas (sig.) 0,000 lebih kecil dari (0,05 atau 0,01) berarti korelasi tersebut signifikan.

Nilai koefisien determinasi, nilai  $r^2_{y_1} = 0,429^2 = 0,1840$  ini. Artinya 18,40% keragaman kreativitas guru (Y) dapat dijelaskan adanya keragaman kepemimpinan transformasional (X<sub>1</sub>) atau pun kontribusi kepemimpinan transformasional (X<sub>1</sub>) terhadap kreativitas guru (Y) dengan nilai 18,40%, selebihnya 71,60% berasal kontribusi faktor lain. Nilai koefisien korelasi (R) dengan nilai 0,429 ini, berarti variabel kepemimpinan transformasional (X<sub>1</sub>) dengan kreativitas guru (Y) mempunyai korelasi atau hubungan cukup kuat. Nilai koefisien determinasi (R Square) dengan nilai 0,184, menunjukkan 18,4% variasi variabel kreativitas guru (Y) dipengaruhi faktor kepemimpinan transformasional (X<sub>1</sub>), dan selebihnya dipengaruhi faktor lainnya.

Kepemimpinan transformasional merupakan perilaku mempengaruhi dan menginspirasi para pengikutnya (bawahan, karyawan) guna mencapai hasil luar biasa, dalam proses pengembangan kapasitas kepemimpinannya guna mencapai tujuan dan visi organisasi. Kepemimpinan transformasional seorang kepala madrasah tsanawiyah bagi guru sebagai yang memerikan *pengaruh ideal, motivasi yang menginspirasi, simulasi intelektual, pertimbangan atas individu*, pengaruh dari nilai moral setiap pemimpin yang diikuti, dan adanya *dukungan operasional instruksional*.

Oleh karena itu, adanya kepemimpinan transformasional dari kepala madrasah ini, maka dapat mendorong guru memiliki motivasi dari dalam, gagasan baru, cara-cara unik dan baru untuk menyelesaikan setiap permasalahan, penemuan gagasan baru yang lebih baik dari orang lain, pengembangan hasil produk karya yang ada, dan produk yang dihasilkan memberikan manfaat.

Temuan dari hasil penelitian mengenai hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan kreativitas guru yang positif tersebut di atas, didukung berdasarkan hasil penelitian oleh Wijayanti dan Supartha (2019:3), meneliti tentang *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kreativitas Karyawan Dimediasi Efikasi Diri Kreatif pada PT. Aura Bali Craft*. Kesimpulan penelitiannya, bahwa tingkat signifikansi kepemimpinan transformasional dengan nilai  $0,000 < 0,05$ , dengan nilai *beta* dengan nilai 0,286. Artinya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kreativitas karyawan secara positif dan signifikan. Handayani dan Helwen (2019:12-25), meneliti tentang *Pengaruh Kepemimpinan terhadap Meningkatnya Orientasi Pembelajaran dan Kreativitas Guru SMA di Kota Pekanbaru*. Kesimpulan penelitiannya, bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kreativitas guru secara positif dengan nilai koefisien korelasi dengan nilai 0,587, tingkat signifikansi dengan nilai  $0,03 < 0,05$  dan nilai koefisien determinasi dengan nilai 0,557. Artinya, kreativitas guru dipengaruhi kepemimpinan transformasional dengan nilai 55,6%.

Kepemimpinan transformasional dari seorang kepala madrasah yang sangat baik, akan menjadi teladan bagi setiap guru, sehingga dapat mendorong guru guna meningkatkan kreativitasnya.

## **2. Hubungan antara Keterlibatan Kerja dan Kreativitas Guru**

Dengan berdasar uji hipotesis pada persamaan regresi (lihat Tabel 2), diketahui nilai probabilitas (sig.) adalah 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan 0,01 karenanya disimpulkan bahwa persamaan regresi  $=78,992+0,429X_2$  dinyatakan signifikan. Artinya, persamaan  $=78,992+0,429X_2$  dapat digunakan untuk memprediksi kreativitas guru berdasar nilai keterlibatan kerja. Hal ini berarti, setiap kenaikan satu satuan keterlibatan kerja ( $X_2$ ) akan meningkatkan kreativitas guru (Y) dengan nilai 0,429, konstanta dengan nilai 78,992.

Dengan Uji Linearitas, nilai probabilitas (sig.) pada penyimpangan dari linearitas adalah 0,754 lebih dari (0,05 atau 0,01), penyimpangan dari keadaan linier tidak signifikan, dimana artinya regresi antara kedua variabel (keterlibatan kerja dengan kreativitas guru) dikatakan linier. Berdasarkan koefisien uji korelasi, guna melihat kekuatan hubungan antara keterlibatan kerja ( $X_2$ ) dan kreativitas guru (Y) dilihat dari nilai koefisien korelasi, dimana nilai *r* (koefisien korelasi) keterlibatan kerja dengan kreativitas guru ( $r_{y_2}$ ) sebesar 0,532. Nilai  $r_{y_2}$  dengan nilai  $0,532 > 0$  ini berarti, ada hubungan antara keterlibatan kerja ( $X_2$ ) dengan kreativitas guru (Y) yang positif dan dengan kriteria *Guilford*, maka nilai  $r_{y_2}$  dengan nilai 0,532 ini menunjukkan hubungannya cukup kuat. Koefisien korelasi antara keterlibatan kerja dengan kreativitas guru ( $r_{y_2}$ ) dengan nilai 0,532. Nilai  $r_{y_2}$  dengan nilai  $0,532 > 0$ , berarti adanya hubungan antara keterlibatan kerja ( $X_2$ ) dengan kreativitas guru (Y) yang positif, dengan nilai probabilitas (sig.) 0,000 lebih kecil dari (0,05 atau 0,01), artinya korelasi tersebut signifikan. Nilai koefisien determinasi, dengan nilai  $r^2_{y_2} = 0,532^2 = 0,2830$  dimana dengan nilai 28,30% artinya keragaman kreativitas guru (Y) dapat dijelaskan oleh keragaman keterlibatan kerja ( $X_2$ ) atau kontribusi keterlibatan kerja ( $X_2$ ) terhadap kreativitas guru (Y) dengan nilai 28,30%, dan sisanya kontribusi dari faktor lainnya.

**Tabel 5. Uji Linieritas Regresi antara Keterlibatan Kerja (X<sub>3</sub>) dengan Kreativitas Guru (Y)**

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

Sumber: Data diolah, 2022.

Keterlibatan kerja merupakan komitmen dari setiap individu, dimana aktif berpartisipasi didalam organisasinya dengan menganggap bahwa tingkat kinerja dihasilkannya sangat penting buat harga dirinya. Keterlibatan kerja merupakan dorongan penguat dalam bekerja bagi setiap guru di sekolah, guru menganggap sangat pentingnya pekerjaan tersebut baginya, guru tertarik dengan tujuan yang akan dicapai organisasi, adanya kompetensi yang dimiliki guru buat pekerjaan itu, adanya kesempatan bagi pengembangan dirinya, adanya keinginan untuk berpartisipasi aktif pada pekerjaannya, serta hasil kinerja adalah hal penting bagi harga dirinya.

Adanya keterlibatan kerja dari guru, akan memberikan dorongan motivasi guru dari diri sendiri, gagasan baru, cara-cara unik dan baru guna menyelesaikan setiap permasalahan, penemuan ide-ide baru yang lebih baik dari orang lain, adanya pengembangan hasil produk karya yang ada, serta produk yang dihasilkannya bermanfaat bagi orang lain.

Temuan mengenai hubungan antara keterlibatan kerja dengan kreativitas guru yang positif pada penelitian ini, didukung hasil penelitian Wajong, Dadang, Wylene dan Bernarto (2020), yang meneliti: *Persepsi Karyawan pada CSR, Keterlibatan Karyawan, dan Kepemimpinan Etis Pengaruhnya terhadap Kreativitas Karyawan*". Kesimpulan penelitiannya, bahwa keterlibatan karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kreativitas karyawan, dengan nilai 0.434 dan t-hitung dengan nilai 3,363. Hasil penelitian Herawati, Sayuti, Widarti, dan Setiawan (2020; 241-246), yang meneliti: *Keterkaitan Antara Keterlibatan Karyawan, dan Kinerja Karyawan: Kreativitas Karyawan*. Kesimpulan penelitiannya, bahwa hubungan antara variabel keterlibatan kerja dengan kreativitas karyawan dinyatakan positif dan signifikan, nilai t-hitung dengan nilai 5.052, dengan tingkat signifikansi 0.000 dan nilai  $\beta$  dengan nilai 0.743.

Diharapkan, adanya keterlibatan kerja dari setiap guru yang mandiri, kuat dan baik ini, akan dapat memberikan dorongan semangat bagi setiap guru guna memiliki kreativitas di tempatnya bekerja.

### **3. Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja bersama dengan Kreativitas Guru**

Dengan berdasar uji hipotesis terhadap persamaan regresi (lihat Tabel 2), diketahui nilai probabilitas (sig.) dengan nilai 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 dan 0,01. Berarti disimpulkan bahwa persamaan regresi  $=69,744+0,116X_1 +0,362X_2$ . dinyatakan signifikan. Oleh karena itu, persamaan  $=69,744+0,116X_1 +0,362X_2$ . Ini dapat digunakan guna memprediksi kreativitas guru (Y) berdasarkan nilai kepemimpinan transformasional (X<sub>1</sub>) dan keterlibatan kerja (X<sub>2</sub>).

Uji Koefisien Korelasi, guna melihat kekuatan hubungan antara kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan keterlibatan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan kreativitas guru ( $Y$ ), yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi, dimana nilai  $r$  (koefisien korelasi) kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja dengan kreativitas guru ( $r_{y12}$ ) sebesar 0,539. Nilai  $r_{y12}$  dengan nilai  $0,291 > 0$ , artinya ada hubungan antara kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan keterlibatan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama dengan kreativitas guru ( $Y$ ) yang positif, dengan berdasarkan kriteria *Guilford*, bahwa nilai  $r_{y12}$  dengan nilai 0,539 ini menunjukkan hubungannya cukup kuat.

Berdasarkan nilai koefisien determinasi, dimana nilai koefisien determinasi (R Square),  $r_{y12} = 0,5392 = 0,291$ , artinya 29,10% keragaman kreativitas guru ( $Y$ ) dapat dijelaskan oleh keragaman kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan keterlibatan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama atau pun kontribusi kepemimpinan transformasional ( $X_1$ ) dan keterlibatan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama terhadap kreativitas guru ( $Y$ ) dengan nilai 29,10%, dan sisanya kontribusi dari faktor lainnya di luar kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja.

Kepemimpinan transformasional merupakan perilaku mempengaruhi dan menginspirasi bawahan atau pun karyawan guna mencapai hasil luar biasa, sebagai upaya proses mengembangkan kapasitas kepemimpinannya, mencapai visi dan tujuan organisasinya. Kepemimpinan transformasional dari kepala madrasah tsanawiyah sebagai pengaruh yang ideal bagi guru, memberikan dorongan yang inspiratif, melakukan simulasi yang intelektual, pertimbangan dari setiap individu, adanya pengaruh nilai etika pemimpin yang diikuti, dan dukungan operasional instruksional. Keterlibatan kerja merupakan komitmen setiap individu terhadap pekerjaannya, mampu berpartisipasi aktif dalam pekerjaannya, serta mempertimbangkan tingkat kinerja dihasilkannya sebagai hal yang sangat penting bagi harga dirinya. Dengan adanya kepemimpinan transformasional dari kepala madrasah dan keterlibatan kerja dari setiap guru, maka akan dapat mendorong guru untuk memiliki motivasi diri, gagasan baru, cara unik dan baru dalam setiap pemecahan masalah, adanya penemuan gagasan baru yang lebih baik dari orang lain, pengembangan produk karya yang sudah ada, serta produk yang dihasilkannya bermanfaat bagi yang lain sebagaimana hasil penelitian Wijayanti dan Supartha (2019:3), Handayani dan Helwen (2019:12-25), Wajong, Dadang, Wylene dan Bernarto (2020), Herawati, Sayuti, Widarti, dan Setiawan (2020; 241-246).

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan tujuan penelitian, pembahasan hasil penelitian dan hipotesis yang telah diuji, dapat disimpulkan, yaitu peningkatan kreativitas guru dapat dilakukan dengan penguatan kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja; terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dengan kreativitas guru sehingga kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kreativitas guru; adanya hubungan positif yang signifikan antara keterlibatan kerja dengan kreativitas guru sehingga penguatan keterlibatan kerja dapat meningkatkan kreativitas guru; dan adanya hubungan positif yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja secara bersama-sama dengan kreativitas guru sehingga penguatan kepemimpinan transformasional dan keterlibatan kerja secara bersama-sama dapat meningkatkan kreativitas guru.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Abdallah, A.B., Obeidat, B.Y, Aqqad, N.O, Al Janini, M. N. K.and Dahiyat, S.E. (2017). *An Integrated Model of Job Involvement, Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Structural*

- Analysis in Jordan's Banking Sector. Communications and Network.*
- Angelo, K dan Brian K.W. (2008). *Managemen A Practical Introduction*, New York: McGraw-Hill.
- Bass, B.M. & Riggio, R.E. (2006). *Transformational Leadership*, London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Budio, Sesra dan Fadlan, Amul Husni. (2020). *Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kreativitas Guru*, Jurnal Menata, Volume 3, No 1, Januari-Juni 2020, STAI YAPTIP, Pasaman Barat.
- Britt, T.W., Dickinson, J.M., Shortridge, T.M.G. and McKibben, E. S. (2007). *Self-Engagement at Work*, in D. L. Nelson and C. L. Cooper (Eds.). *Positive Organizational Behavior*, London: Sage Publications.
- Cahyandani, P.T. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Surabaya*, Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9, Nomor 1. Universitas Negeri Surabaya.
- Chen, C-C., & Chiu, S-F. (2009). *The Mediating Role of Job Involvement in the Relationship Between Job Characteristics and Organizational Citizenship Behavior*. The Journal of Social Psychology. <http://doi:10.3200/socp.149.4.474-494>.
- Champoux, J.E. (2010). *Organizational Behavior: Integrating Individuals, Groups, and Organizations*. Fourth Edition, New York & London: the Taylor & Francis e-Library.
- Colquitt, J.A. Lepine, J.A. Wesson, M.J. (2015) *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in The Workplace*. Fourth Edition, New York: McGraw-Hill.
- Creswell, J.W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative. And Mixed Methods Approaches*, London: Sage Publications.
- Darma, Dzul Qarnaen. (2021). *Penguatan Teamwork, Kepemimpinan Visioner dan Efikasi Diri dalam Upaya Meningkatkan Kreativitas Guru (Studi Analisis Korelasional dan SITOREM pada Guru Tetap Yayasan Sekolah Menengah Kejuruan se Kota Bogor)*, (Disertasi) Sekolah Pascasarjana, Universitas Pakuan, Bogor.
- Fathurrahman, A., Sumardi, Yusuf, A.E. dan Harijanto, S. (2019). *Peningkatan Efektivitas Pembelajaran Melalui Peningkatan Kompetensi Pedagogik dan Teamwork*, Jurnal Manajemen Pendidikan, Vol.7, No. 2, Juli 2019, P-ISSN 2302-0296, E-ISSN 2614-3313.
- Ghani, A., Abdullah, K., Ling, Ying-Leh (2018), *Principal Transformational Leadership and Teachers' Motivation*, Asian Education Studies; Vol. 3, No. 1; February 2018, ISSN 2424-8487 E-ISSN 2424-9033, July Press, <https://doi.org/10.20849/aes.v3i1.316>.
- Ghifar, R., Yusuf, A.E., Sumardi, dan Wulandari, F. (2019). *Peningkatan Kreativitas Guru Melalui Pengembangan Supervisi Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi*, Jurnal Manajemen Pendidikan Vol.7, No.2, Juli 2019 P-ISSN 2302-0296 E-ISSN 2614-3313.
- Gibson, J.M. Ivancevich, J.H. Donnely, & R. Konopaske. (2012). *Organizations: Behavior, Structure & Processes*, Fourteenth Edition, New York: McGraw-Hill Companies.
- Gong, Y., Huang, Jia-Chi; & Farh, Jiing-Lih. (2009). *Employee Learning Orientation, Transformational Leadership, and Employee Creativity: The Mediating Role of Employee Creative Self-Efficacy*, *Academy of Management Journal* 2009, Vol. 52, No. 4, 765–778, The Hong Kong University of Science and Technology.
- Greenberg, J. dan Robert A.B. (2008). *Behavior In Organization*. Eighth Edition. Prentice Hall, New Jersey.
- Handayani, Ririn dan Heri, Helwen (2019), *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Meningkatnya Orientasi Pembelajaran dan Kreativitas Guru SMA di Kota Pekanbaru*, KAFA'AH JOURNAL, 9 (1), 2019, (12-25), Print ISSN 2356-0894 Online ISSN 2356-0630.
- Y., Sayuti, A.J., Widarti, G.A.O dan Setiawan, H. (2020). *Keterkaitan Antara Keterlibatan Karyawan, dan Kinerja Karyawan: Kreativitas Karyawan*, Politeknik Negeri Sriwijaya, Palembang. Akuntabel 17 (2), 2020. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/AKUNTABEL> ISSN: 0216-7743 - eISSN: 2528-1135 241;
- Judeh, Mahfuz (2011). *An Examination of the Effect of Employee Involvement on Teamwork Effectiveness: An Empirical Study*, *International Journal of Business and Management*, Vol. 6, No. 9; September 2011, ISSN 1833-3850E-ISSN 1833-8119, doi:10.5539/ijbm.v6n9p202, www.ccsenet.org/ijbm

- Kinicki, Angelo and William, Brian K, dan Robbins dan Coulter (2014), *Management: A Practical Introduction. A Promise: to Make Learning Management Easy, Efficient, and Affective*. 5th Edition: McGraw-Hill Connect Management.
- Kosasih, Achmad (2016) Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai PDAM di Provinsi Banten, Universitas Pansundan, Bandung.
- Lakoy, Amanda Carolina (2015), Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, dan Kreativitas terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Aryaduta Manado, Jurnal EMBA, Vol.3 No.3 Sept. 2015, ISSN 2303-11, Hal.981-991, Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Laurie J. Mullins. (2008). *Management and Organisational Behaviour*. Harlow, Essex, England: Pearson Education.
- Leonardo S., Ferdinan dan Gatari, E. (2020). *The Mediating Role of Work Engagement in The Relationship Between Meaningful Work and Turnover Intention of Millennials*, Psikohumaniora: Jurnal Penelitian Psikologi, Vol 5, No 1 (2020), ISSN 2502-9363 (print); ISSN 2527-7456 (online), DOI: <http://dx.doi.org/10.21580/pjpp.v5i1.4305>.[http://journal.walisongo.ac.id/index.php/Psi\\_kohumaniora/2](http://journal.walisongo.ac.id/index.php/Psi_kohumaniora/2).
- Lioa, C-S and Lee, C-W. (2009). *An Empirical Studies of Employee Job Involvement and Personality Traits: The Case of Taiwan*. International Journal of Economics and Management, Vol. 3, No. 1, 2009.
- Luthans, Fred. (2006). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*, 12th Edition, The McGraw-Hill Companies, New York; 2006, ISBN: 978-0-07-353035-2, MHID: 0-07-353035-2.,
- Ma, X., Jiang, W., Wang, L. & Xiong, J. (2020). *A Curvilinear Relationship Between Transformational Leadership And Employee Creativity*, Management Decision, 04 Maret 2020, DOI: 10.1108/MD-07-2017-0653.
- Marasabessy, Z.A. dan Santoso, B. (2016). *Pengaruh Dukungan Rekan Kerja Pada Kreativitas Karyawan dengan Autonomi Kerja dan Efikasi-Diri Kreatif Sebagai Pemoderasi*, Jurnal Siasat Bisnis, Vol 18 No. 1, Januari 2016,hal 32-34. ISSN : 0353 – 7665.
- McShane, S.L. & Glinow, M.A.V. (2010). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World*, 5th Ed., The McGraw-Hill Companies, New York, 2010, ISBN-13: 978-0-07-338123-7.
- Mehta, Sandhya, (2011). *Job Involvement Among Working Women*, International Journal of Multidisciplinary Research. Vol 1, Issue 2, 2011.
- Musinguzi, C., Namale, L., Rutebemberwa, E., Dahal, A., Nahirya-Ntege, Patricia & Kekitiinwa, A. (2021). *The Relationship Between Leadership Style and Health Worker Motivation, Job Satisfaction and Teamwork in Uganda*, Journal of Healthcare Leadership, <https://www.dovepress.com/by/115.178.195.177> on 16-Jan-2021.
- Ngalimun, Haris, dkk, (2013). *Perkembangan dan Pengembangan Kreativitas*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Northhouse, Peter G. (2013). *Leadership: Theory dan Practice*, California: Sage Publication.
- Nofrida, Elvi. (2014). *Hubungan Iklim Kerjasama dengan Semangat Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Solok*, Volume 2, Juni 2014, Bahana Manajemen Pendidikan, Jurnal Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang.
- Oktavia, Yanti (2014), *Usaha Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kreativitas Guru Dalam Pembelajaran di Sekolah Dasar*, Volume 2 Nomor 1, Juni 2014 | Bahana Manajemen Pendidikan | Jurnal Administrasi Pendidikan, halaman 808 - 831.
- Prasnavidya, Messiah. (2020). *Peningkatan Komitmen Terhadap Organisasi Melalui Penguatan Kualitas Kehidupan Kerja, Teamwork, dan Organisasi Pembelajaran (Studi Empirik menggunakan Pendekatan Korelasi dan Analisis SITOREM pada Guru Tetap Yayasan SMA Swasta di Kabupaten Bogor)*, (Disertasi) Sekolah Pascasarjana, Universitas Pakuan, Bogor.
- Purba, Vitria Lilian. (2013). *Teamwork: Studi Indigenous pada Karyawan Pns dan Swasta Bersuku Jawa*, Journal of Social and Industrial Psychology, Vol 2, No. 2, 2013, Universitas Negeri Semarang.

- R. Kreitner and A. Kinicki. (2010). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Rahmawati, Femy Melia. (2020). *Analisis Sequential Exploratory Komitmen Terhadap Organisasi Guru TK Swasta di Kabupaten Sukabumi*, (Disertasi), Sekolah Pascasarjana, Universitas Pakuan, Bogor.
- Ranjbar, M., Rafiei, S., Shafiei, M., & Kargar, V. (2019). *Transformational Leadership Style and Employee Creativity A Case Study in Yazd Medical University*, The Health Care Manager Volume 38, Number 3. 2019 Wolters Kluwer Health, Inc. DOI: 10.1097/HCM.0000000000000275
- Rizwan, M., Khan, D.J. & Saboor, F. (2011). *Relationships of Job Involvement with employee Performance: Moderating Role of Attitude*, European Journal of Business and Management, Vol. 3, No. 8, 2011, Malaysia.
- Stephen, P.R. dan Timothy, A.J. (2013). *Organizational Behavior*, London: Pearson Education Ltd.
- Stephen, P.R. dan Timothy, A.J. (2013), *Organizational Behavior, Edition 15*, New Jersey: Prentice Hall.
- Salu, O.J.R., & Hartijasi, Y. (2018). *Analisis Pengaruh Work Engagement Sebagai Mediator Antara Job Resources dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Commitment Dan Job Performance di Lembaga Pendidikan Indonesia Amerika*, Jurnal Bisnis Manajemen dan Informatika (JBMI), Vol. 14, No. 3 Februari 2018, Universitas Indonesia.
- Sari, Yusni. (2013). *Peningkatan Kerjasama di Sekolah Dasar*, Volume 1, Nomor 1, Oktober 2013, Bahana Manajemen Pendidikan, Jurnal Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang.
- Shaheen, A. and Farooqi, Y. A. (2014). *Relationship among Employee Motivation, Employee Commitment, Job Involvement, Employee Engagement: A Case Study of University of Gujrat, Pakistan*. International Journal of Multidisciplinary Sciences and Engineering, Vol. 5, No. 9, September 2014.
- Smith, J.S. & Correl, C. (2014). *Teamwork and Work Team: Is There Any Difference*. Journal of Quality Management, Vo. 2, No. 2, 2014.
- Somani, A., & Khrisnan, V.R. (2014). *Impact of Charismatic Leadership and Job Involvement on Corporate Image Building*. Journal of Management and Labour Studies, Vol. 29, No. 1, Feb.2004.
- Sudrajat, A., Setiyaningsih, S., dan Sarimanah, E. (2020). *Peningkatan Kreativitas Guru Melalui Pengembangan Servant Leadership dan Efikasi Diri Guru Tetap Yayasan*, Jurnal Manajemen Pendidikan, Volume 08, No. 2, Juli 2020, e-ISSN:2614-3313;p-ISSN:2302-0296, Penerbit: Sekolah Pascasarjana, Universitas Pakuan, <https://journal.unpak.ac.id/index.php/jmp>.
- Sugiarti, Retnowati, R. dan Suhardi, E. (2018), *Hubungan Antara Kompetensi Profesional dan Motivasi Berprestasi dengan Kreativitas Kerja Guru*, Jurnal Manajemen Pendidikan Vol.6, No.2, Juli 2018 P-ISSN 2302-0296 E-ISSN 2614-3313.
- Suharyati, H., Abdullah, T. dan Rubini, B. (2016). *Relationship Between Organizational Culture, Transformational Leadership, Working Motivation to Teacher's Innovativeness*, International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR), Volume 4, Issue 3, March 2016, PP 29-34, ISSN 2349-0330 (Print) & ISSN 2349-0349 (Online), [www.arcjournals.org](http://www.arcjournals.org).
- Sugiyono, (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Cetakan Ketiga, Bandung: Alfabeta, 2019, ISBN 978-402-289-520-6.
- Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*, Cetakan Kedua, Bandung: Alfabeta, 2019, ISBN 978-602-289-373-8.
- Sugiyono, (2019). *Statistik untuk Penelitian*, Cetakan Ketigapuluh, Bandung: Alfabeta, 2019, ISBN 978-979-843-310-8.
- Sulistyo, Adhe Rachman & Suhartini. (2019). *The Role of Work Engagement in Moderating the Impact of Job Characteristics, Perceived Organizational Support, and Self-Efficacy on Job Satisfaction*, IJBE (Integrated Journal of Business and Economics). e-ISSN:2549-3280/p-ISSN:2549-5933, Islamic University of Indonesia, 2019, DOI: 10.33019/ijbe.v3i1.112.
- Sultika, Budi dan Hartijasti, Yanki. (2017). *Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kreativitas dan Orientasi Inovasi di Tempat Bekerja*, Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBTM), Vol. 1 (2), Nopember 2017. ISSN (Online) 2599-0837,

- <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>.
- Syah, Darwyan. (2014). *Kontribusi Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah, Kinerja Mengajar Guru, dan Kultur Belajar Terhadap Peningkatan Prestasi Madrasah Aliyah Negeri Provinsi DKI Jakarta*, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Volume. 20, Nomor 2, Juni 2014.
- Tabassi, A.A., Ramli, M., Bakar, A.H.A, and Pakir, A.H.D. (2014), *Transformational Leadership and Teamwork Improvement: The Case of Construction Firms*, Journal of Management Development Vol. 33 No. 10, 2014, Emerald Group Publishing Limited Universiti sains Malaysia. DOI 10.1108/JMD-01-2012-0003
- Umyati, S., dan Suhardi, E. (2019). Hubungan Antara Budaya Sekolah dan Kompetensi Pedagogik dengan Kreativitas Guru, Jurnal Manajemen Pendidikan Vol.7, No.2, Juli 2019 P-ISSN 2302-0296 E-ISSN 2614-3313.
- Wahyuni, M. Entang, dan Herfina. (2019). *Peningkatan Produktivitas Kerja Guru Melalui Pengembangan Supervisi Kepala Sekolah dan Kreativitas Kerja*, Jurnal Manajemen Pendidikan Vol. 7, No.1, Januari 2019 P-ISSN 2302-0296 E-ISSN 2614-3313.
- Wahyuni, Akhtim (2013). Pengembangan Kreativitas Guru Sebagai Modal Penerapan Kurikulum 2013, Article · 15 December 2016, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, <https://www.researchgate.net/publication/311649814>.
- Wajong, B.E.R., Dadang, I., Wylene, dan Bernarto, I. (2020). *Persepsi Karyawan pada CSR, Keterlibatan Karyawan, dan Kepemimpinan Etis Pengaruhnya terhadap Kreatifitas Karyawan*, Universitas Pelita Harapan, Tangerang, Indonesia, Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol. 10. No. 2, 2020, (p-ISSN 2338-9605; e-2655-206X).
- Wang, Yuan & Hu, Ti (2017). *Transformational Leadership Behavior and Turnover Intention in China Physical Education*, EURASIA Journal of Mathematics Science and Technology Education ISSN: 1305-8223 (online) 1305-8215 (print) 2017 13(9):6357-6368, DOI: 10.12973/eurasia.2017.01070a, September 2017, pp 6358-6359.
- Wijayanti, I.A.D., dan Supartha, W.G. (2019). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kreativitas Karyawan Dimediasi Efikasi Diri Kreatif pada PT. Aura Bali Craft*, Universitas Udayana, Bali, Indonesia. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 8, No. 3, 2019: . p3. ISBN: 1230 - 1254 ISSN: 2302-8912 DOI: <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i3>.
- Wingerden, J.V., Stoep, O.V.D., and Poell, R. (2018). *Meaningful Work and Work Engagement: The Mediating Role of Perceived Opportunities to Craft and Job Crafting Behavior*, International Journal of Human Resource Studies ISSN 2162-3058 2018, Vol. 8, No. 2, p.3, <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v8i2.12635>, <http://www.ijhrs.macrothink.org/>.
- Yubo Hou, Ge Gao, Fei Wang, Tingrui Ri, and Zhilan Yu (2011).. *Organizational Commitment and Creativity*. Annals of Economics and Finance, Vol. 12 (2), 2011.
- Yuki, Gary. (2010). *Leadership in Organizations*, Seventh Edition, Pearson Education International, New Jersey.