KREATIVITAS GURU SWASTA DITINJAU DARI KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI BERPRESTASI

Andri[1], Herfina[2], Nancy Yusnita[2], Sutji Harjanto[2]
[1] Guru SMPIT eL Ma'mur, Kota Bogor, Jawa Barat
[2]Program Pascasarjana Universitas Pakuan,
Email: pasca@unpak.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the relationship between Transformational Leadership and Achievement Motivation and Teacher Creativity. This study was conducted in junior high school in Bogor *Region* Tanah Sareal. *The population of this study amounted to 126 people with a sample of 96 people who are determined by proportional random sampling. The data analysis technique used correlation regression partial and multiple. The result shows that there is positive relationship between transformational leadership of the principal and teacher creativity, with correlation coefficient of ry1 = 0.42 and coefficient of determination r²y1 = 0.182, There is a positive and very significant relationship between achievement motivation with teacher creativity with correlation coefficient r_{y2} = 0,48 and coefficient of determination r_{y2y}^2 = 0,187 and There is a positive and highly significant relationship between the transformational leadership of the principal and achievement motivation together with teacher creativity. The strength of the relationship is based on the results of double correlation coefficient test $r_{y.12}$ = 0,49 and the coefficient of determination $r_{y.12}^2$ = 0.242. Based on the result of this research that teacher creativity can be improved through transformational leadership and achievement motivation, either individually or collectively.*

Keywords: *Transformational Leadership Achievement Motivation, Teacher Creativity*

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional yang terdiri atas dua variabel bebas yaitu Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi serta satu variabel terikat yaitu Kreativitas Guru. Penelitian ini dilaksanakan di SMP Swasta di Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor dengan populasi penelitian berjumlah 126 orang dengan jumlah sampel sebanyak 96 orang yang ditentukan secara *proporsional random sampling*. Metode yang digunakan yaitu metode survey dan teknik analisis data menggunakan uji statistik korelasi dan regresi linier sederhana serta korelasi dan regresi linier ganda. Adapun pengujian hipotesis dilakukan pada taraf signifikan 0,05 dan 0,01. Hasil penelitian menghasilkan tiga kesimpulan yaitu: *pertama* terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kreativitas guru, dengan koefisien korelasi sebesar ry1= 0,42 ($p < 0.01$) persamaan regresi $\hat{Y} = 79{,}447 + 0{,}423X1$, Koefisien Determinasi $r^2y1 = 0{,}182$ yang berarti terdapat kontribusi dari variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kreativitas guru sebesar 18,2%. *Kedua* terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara motivasi berprestasi dengan kreativitas guru dengan koefisien korelasi $r_{y2} = 0{,}48$ ($p < 0.01$) persamaan regresi $\hat{Y} = 73{,}083 + 0{,}4856X_2$, dan koefisien determinasi $r^2y2 = 0{,}187$ yang berarti terdapat kontribusi dari

motivasi berprestasi terhadap kreativitas guru sebesar 18,7%. *Ketiga* terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kreativitas guru. Kekuatan hubungan tersebut berdasarkan hasil pengujian koefisien korelasi ganda $r_{y.12}$ = 0,49 ($p < 0.01$) persamaan regresi ganda $\hat{Y} = 49{,}131 + 0{,}311X_1 + 0{,}362X_2$ dan koefisien determinasi r^2_{y12}=0,242, yang berarti terdapat kontribusi dari variabel kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap kreativitas guru sebesar 24,2%. Berdasarkan hal-hal tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kreativitas guru dapat ditingkatkan melalui kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah,Motivasi Berprestasi, Kreativitas Guru

PENDAHULUAN

Undang-undang No.2 Tahun 1989 membahas mengenai tujuan dari pendidikan nasional yaitu mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia Indonesia seutuhnya, yaitu yang beriman dan bertaqwa terhadap Tuhan Yang Maha Esa dan berbudi luhur, memiliki pengetahuan dan keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap dan mandiri serta tanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan"

Tujuan pendidikan nasional dapat dicapai melalui tahapan proses pembelajaran. Proses pembelajaran pada satuan pendidikan diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang dan memotivasi peserta didik untuk kreatif berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik (PP No 19 ayat (1) tahun 2005. Mempertimbangkan standar proses pembelajaran seperti yang tertuang dalam peraturan pemerintah tersebut maka guru sebagai ujung tombak pendidikan dituntut untuk lebih kreatif, mampu menciptakan pembelajaran yang menggairahkan, berkualitas, dan menyenangkan.

Guru yang berkualitas salah satu cirinya adalah memiliki kreativitas dalam mengajar. kreativitas 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.

Peningkatan kualitas guru membutuhkan peran penting kepala sekolah. Kepala sekolah transformasional sangat membantu terbentuknya sosok guru yang berkualitas karena dia akan memberikan kesempatan guru tersebut untuk mengembangkan kemampuan yang dimiliki, dia akan memberikan motivasi dan inspirasi dan akan melibatkan guru tersebut dalam merumuskan tujuan bersama untuk kemajuan sekolah.

Guru yang mampu mengaktualisasikan dan mengekspresikan secara optimal segala kemampuan yang ia miliki dalam rangka membina dan mendidik siswa dengan baik. Seorang guru yang kreatif akan memiliki kepercayaan diri dan mampu meningkatkan kepercayaan diri tersebut dengan memahami potensi yang dimiliki, mempunyai kebebasan berimajinasi dengan menjadikan pengalaman sebagai pedoman dalam berpikir untuk menciptakan produk baru, memiliki kegigihan yang tinggi untuk berprestasi, motivasi yang kuat untuk mendidik, selalu optimis dan percaya diri serta berani mencoba hal-hal yang baru.

Perumusan masalah penelitian sebagai berikut: (1)Apakah terdapat hubungan antara kompetensi pedagogik dengan keinovatifan guru? (2) Apakah terdapat hubungan antara

pengetahuan guru mengenai TIK dengan keinovatifan guru? (3)Apakah terdapat hubungan antara kompetensi guru dan pengetahuan guru mengenai TIK secara bersama-sama dengan keinovatifan guru?

Kreativitas Guru

Kreativitas adalah penggunaan ide-ide baru dalam bekerja, memecahkan masalah dan melakukan tindakan-tindakan inovatif. Kreativitas dapat diukur melalui indikator-indikator sebagai berikut : (a) Senang mempelajari hal-hal baru, (b) Berupaya menemukan peluang atau cara-cara baru yang lebih baik dalam bekerja, (c) Keyakinan dalam bekerja, (d)Keterbukaan menerima ide-ide baru yang baik. (Colquitt, *et al*. 2011, hh. 306-307). Suzanne C. de Janasz, *et al*. (2012, hh. 312-314) mengemukakan kreativitas adalah melihat situasi dari perspektif baru dan dapat mencari solusi setiap permasalahan yang dihadapi agar dapat menghasilkan karya yang inovatif, dengan biaya yang efisien. Menurut Kreitner dan Kinicki (2010, hh.361-362) bahwa kreativitas adalah tindakan atau perbuatan mengembangkan sesuatu yang baru atau unik.

Sementara menurut Scott G Isaksen *et al*. (dalam Nurul Zuliawati, 2016, hh.23-38) mengemukakan kreativitas adalah tindakan yang menghasilkan produk yang unik dengan transformasi produk yang ada. Produk-produk ini harus unik dan produk tersebut harus memenuhi kriteria, tujuan dan nilai yang ditetapkan oleh sang pembuat.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kreativitas adalah tindakan-tindakan individu untuk menghasilkan produk baru yang unik atau dengan menginovasi produk yang sudah ada, menciptakan peluang yang belum ada dan belum dilakukan oleh siapa pun atau bekerja di luar kelaziman dan menciptakan solusi sendiri atas permasalahan yang ada.

Adapun Indikator –indikator yang mendukung tindakan-tindakan tersebut dilandasi oleh: 1).Kepercayaan diri (meningkatkan kepercayaan diri dengan memahami potensi yang dimiliki), 2). Kebebasan berimajinasi (Pengalaman dijadikan pedoman untuk berpikir, motivasi individu yang kuat, mencoba hal-hal yang baru. 3). Pengalaman yang dimiliki mendorong untuk menciptakan produk yang tidak terpaku pada kelaziman dan kebiasaan yang sudah ada. 4). *Persistence* (kegigihan) (keinginan yang tinggi untuk berprestasi, motivasi yang kuat, selalu optimis dan percaya diri), 5). Motivasi intrinsik (motivasi bekerja yang muncul atas kesadaran sendiri karena pekerjaan tersebut menarik, disenangi atau menantang untuk menghasilkan sesuatu yang positif).

Kepemimpinan Transformasional

Colquitt, *et al* (2009, hh. 488) mengemukakan Kepemimpinan Transformasional adalah kepemimpinan yang mengikut sertakan seluruh anggotanya agar mereka menyampaikan aspirasi atau ide-ide dan memiliki komitmen yang kuat untuk meraih visi yang sudah ditetapkan bersama sehingga mereka dapat mengembangkan potensi yang ada dan dapat menyelesaikan setiap permasalahn yang mereka hadapi dari sudut pandang baru. Pendapat yang disampaikan oleh Fanny Adhistya Italiani (2013, hh.457) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan sejati, dimana seorang pemimpin memberikan motivasi kepada bawahannya untuk bekerja secara maksimal agar tercapai tujuan perusahaan dan seorang pemimpin yang memberikan inspirasi serta inovasi terhadap perusahaan.

Marnis Atmojo (2012, h.115) mendefinisikan bahwa Kepemimpinan Transformasi adalah kepemimpinan yang memenuhi kebutuhan pengikutnya agar mereka dapat berkembang , merangsang dan menginspirasi pengikutnya untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi. individual). Stephen P. Robbins dan Mary Coulter (2005, hh. 141) mengemukakan Kepemimpinan Transformasional adalah pemimpin yang memberi

inspirasi pengikutnya untuk bertindak melebihi kepentingan pribadi mereka demi kebaikan organisasi dan mampu mempunyai dampak yang dalam dan luar biasa pada pengikutnya.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional adalah perilaku pemimpin yang memberikan motivasi, inspirasi kepada pengikutnya dan melibatkan seluruh pengikutnya supaya menyampaikan aspirasi atau ide-ide, agar mereka memiliki komitmen yang kuat untuk meraih tujuan yang sudah disepakati bersama sehingga mereka dapat berinovasi untuk mengembangkan potensi yang ada dan dapat menyelesaikan setiap kendala yang dihadapi. Adapun Indikator – indikator yang mendukung adalah : 1) *Idealized influence* adalah perilaku yang memberikan pengaruh terhadap pola pikir bawahan. 2) *Intellectual stimulation* / stimulation intelektual adalah perilaku yang menstimulasi pemikiran atau ide-ide dari bawahannya. 3) *Individualized consideration*/ perhatian yang individualisasi adalah pemimpin yang memiliki perilaku dan perhatian kepada anak buah yang sifatnya individual. 4)*Inspiration motivation*/ motivasi inspirasional adalah perilaku yang menginspirasi dan memotivasi pengikutnya.

Motivasi berprestasi

Samuel O. Salami (2008, hh.31-38) mendefinisikan Motivasi berprestasi adalah dorongan untuk bekerja dalam rangka mencapai suatu standar tinggi (standar of excellent) dan meraih keberhasilan dalam situasi persaingan. David C. McClellend (dalam Tiur Asi Siburian,2013, hh.12) mengemukakan bahwa motivasi berprestasi (need for achievement) merupakan hasrat untuk melampaui suatu standar yang ditetapkan, dan berjuang meraih keberhasilan. K. Velmurugan dan Dr. V. Balakrishnan (2013, hh.7-12) mendefinisikan Motivasi berprestasi sebagai kompetisi dengan standar keunggulan, ditandai oleh keinginan untuk mencapai standar keunggulan yang tinggi dan untuk memperoleh mencapai tujuan yang unik.

Edy Purwanto (2014, hh.218-228) Mengemukakan Motivasi berprestasi adalah motivasi yang bertujuan untuk mengejar prestasi yaitu untuk mengembangkan ataupun mendemonstrasikan kemampuan yang tinggi. Hindria Hestisani dkk (2014, hh 1-8) mengemukakan motivasi berprestasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk berbuat lebih unggul dari apa yang pernah dibuat atau diraih sebelumnya maupun yang dibuat atau diraih orang lain. Kulwinder Singh (2011, hh. 161-171) mendefinisikan motivasi berprestasi adalah suatu sikap dan keinginan jiwa untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memperoleh hasil yang berharga dan mencapai tujuan yang diinginkan.

Berdasarkan teori yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi adalah keinginan dan dorongan (hasrat) dalam diri individu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dalam rangka mencapai suatu standar tinggi (standart of excellent) sehingga dapat mencapai hasil yang sempurna dan mencapai tujuan yang diinginkan. Adapun Indikator –indikator yang mendukung adalah : 1). Hasrat yang kuat untuk menyelesaikan pekerjaan berdasarkan kemampuan pribadi, 2). Bersikap terbuka untuk mempeoleh umpan balik atas kinerjanya, 3). Bertanggung jawab dan berani mengambil risiko atas apa yang sudah dikerjakan, 4).Mencari kepuasan dengan berprestasi. 5).Memiliki perencanaan kerja yang sistematis dan dapat direalisasikan, 6). Senang Terhadap tantangan dan Kompetitif.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional yang terdiri atas dua variabel bebas yaitu Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dan Motivasi Berprestasi serta satu variabel terikat yaitu Kreativitas Guru.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah guru-guru SMP Swasta berstatus Guru Tetap Yayasan (GTY) yang mengajar di wilayah Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor. Populasi tersebut berjumlah 126 orang guru SMP Swasta berstatus GTY dari tiga belas SMP Swasta yang ada di wilayah Kecamatan Tanah Sareal Kota Bogor. Sampel pada penelitian ini diambil menggunakan teknik *Proportional Random Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel secara acak terhadap sejumlah populasi secara proporsional. Untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus Slovin dengan *error margin* 5%. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian sebanyak 96 orang guru. Data penelitian yang sudah terkumpul akan dianalisis secara statistik deskriptif dan secara statistik inferensial. Adapun analisis data secara statistik deskriptif tujuannya adalah untuk memperoleh gambaran karakteristik penyebaran skor setiap variabel yang diteliti dengan menghitung rata-rata, simpangan baku, median, dan modus.

Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini berbentuk skor yang terbagi menjadi tiga jenis, yaitu skor yang berhubungan dengan kreativitas guru, kepemimpinan transformasional kepala sekolah, dan motivasi berprestasi. Data penelitian yang telah terkumpul selanjutnya dianalisis menggunakan statistik. Analisis statistik yang digunakan meliputi analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X1) dengan Kreativitas Guru (Y)

Kekuatan hubungan antara Hubungan Antara Kepemimpinan Rransformasional Kepala Sekolah dengan Kreativitas Guru ditunjukkan oleh koefisien korelasi $r_{y.1} = 0{,}427$. Artinya terdapat hubungan positif antara Antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kreativitas guru dan nilai korelasi ini termasuk pada kategori yang kuat/tinggi ($\geq 0{,}70$ - $<0{,}90$). Signifikansi koefisien korelasi $r_{y.1}$ pun menunjukkan hasil yang sangat signifikan.

Besarnya kontribusi kompetensi kepemimpinan transformasional kepala sekolah terhadap kreativitas guru ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi $r^2_{y.1} = 0{,}182$. Hal ini berarti kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberikan kontribusi 18,2% terhadap kreativitas guru.

Hubungan fungsional antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kreativitas guru dapat dilihat pada persamaan regresi $\hat{Y} = 79{,}447 + 0{,}423X1$ artinya setiap peningkatan satu unit skor kepemimpinan transformasional kepala sekolah akan diikuti oleh peningkatan nilai kreativitas guru sebesar 0,423 dengan konstanta 79,447.

Kreativitas adalah tindakan-tindakan individu untuk menghasilkan produk baru yang unik atau dengan menginovasi produk yang sudah ada, menciptakan peluang yang belum ada dan belum dilakukan oleh siapa pun atau bekerja di luar kelaziman dan menciptakan solusi sendiri atas permasalahan yang ada. Adapun Indikator –indikator yang mendukung tindakan-tindakan tersebut dilandasi oleh: 1).Kepercayaan diri, 2). Kebebasan berimajinasi , 3). Pengalaman yang dimiliki mendorong untuk menciptakan produk yang tidak terpaku pada kelaziman dan kebiasaan yang sudah ada, 4). *Persistence* (kegigihan), 5). Motivasi intrinsik).

Gibson, *et al*. (2006, hh. 119-120) mengemukakan bahwa kreativitas merupakan perwujudan ide ide (gagasan) yang unggul dalam bentuk peluang atau produk usaha. Faktor-

faktor yang mendukung kreativitas diantaranya: a) Keyakinan diri dalam menemukan pemecahan masalah, (b)Keberanian bertindak, (c) Kecerdikan mencari peluang atau cara baru, dan (d) Keterbukaan terhadap idea-idea orang lain.

Colquitt, *et al* (2009, hh. 488) mengemukakan Kepemimpinan Transformasional adalah kepemimpinan yang mengikut sertakan seluruh anggotanya agar mereka menyampaikan aspirasi atau ide-ide dan memiliki komitmen yang kuat untuk meraih visi yang sudah ditetapkan bersama sehingga mereka dapat mengembangkan potensi yang ada dan dapat menyelesaikan setiap permasalahn yang mereka hadapi dari sudut pandang baru**.**

Penelitian ini didukung penelitian Oleh Müge Leyla Yildiz dan Esra Dinç Özcan (2014, hh. 76-87) yang berjudul, *Organizational Climate as a moderator of the Relationship between Transformational Leadership and Creativity* **,**memberikan kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan ($r = 0,517$; $p < 0,05$) antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kreativitas dan persamaan regresi $\hat{Y} = 15,550 + 0,437X_1$.

Dari hasil penelitian yang telah dikemukakan di atas maka dapat disimpulkan bahwa berarti semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional kepala sekolah, diprediksi akan semakin tinggi pula taraf kreativitas bawahannya dan apabila tingkat kepemimpinan transformasional kepala sekolah rendah, maka kreativitas guru pun akan rendah.

2. Hubungan antara Motivasi Berprestasi (X_2) dengan Kreativitas guru (Y)

Kekuatan hubungan antara Motivasi Berprestasi dengan Kreativitas guru ditunjukkan oleh koefisien korelasi $r_{y.2} = 0,432$. Artinya terdapat hubungan positif antara Motivasi Berprestasi dengan Kreativitas guru dan nilai korelasi ini termasuk pada kategori yang kuat ($\geq$0,70- <0,90). Signifikansi koefisien korelasi $r_{y.2}$ pun menunjukkan hasil yang sangat signifikan.

Hal ini terbukti pada pengujian signifikansi dengan menggunakan uji-t, diperoleh nilai $t_{hitung} = 4,65$ sedangkan $t_{tabel} = 1,98$ (dk=94 dan $\alpha = 0,05$) dan $t_{tabel} = 2,62$ (dk=94 dan $\alpha = 0,01$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa signifikansi koefisien korelasi $r_{y.2}$ sangat signifikan karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} pada taraf signifikansi baik $\alpha = 0,05$ maupun $\alpha = 0,01$. Pernyataan ini diperkuat oleh hasil uji-F pada tabel ANAVA, dimana diperoleh F_{hitung} sebesar 10,85 dan F_{tabel} sebesar 3,94 (dk pembilang = 1; dk penyebut = 94; $\alpha = 0,05$) serta F_{tabel} sebesar 6,91 (dk pembilang = 1; dk penyebut = 94; $\alpha = 0,01$). Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} pada taraf signifikansi baik $\alpha = 0,05$ maupun $\alpha = 0,01$, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi $r_{y.2}$ sangat signifikan (dalam Sugiyono, 2015: h. 273).

Besarnya kontribusi motivasi berprestasi terhadap kreativitas guru ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi $r^2_{y.2} = 0,187$. Hal ini berarti Motivasi Berprestasi memberikan kontribusi 18,7% terhadap kreativitas guru.

Hubungan fungsional antara motivasi berprestasi terhadap kreativitas guru dapat dilihat pada persamaan regresi $\hat{Y} = 73,083 + 0,4856X_2$ artinya setiap peningkatan satu unit skor motivasi berprestasi akan diikuti oleh peningkatan nilai kreativitas guru sebesar 0,4856 dengan konstanta 75,083. Persamaan regresi ini dinyatakan linear dan dapat digunakan untuk memprediksi nilai atau tingkat kreativitas guru. Hal ini dibuktikan oleh uji-F pada tabel ANAVA, dimana diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 0,26 sedangkan F_{tabel} sebesar 1,61 (dk pembilang = 41; dk penyebut = 55; $\alpha = 0,05$) dan F_{tabel} sebesar 1,96 (dk pembilang = 41; dk penyebut = 55; $\alpha = 0,01$). Karena F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} pada taraf signifikasi baik $\alpha = 0,05$ maupun $\alpha = 0,01$, maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 73,083 + 0,4856X_2$ adalah linear (dalam Sugiyono, 2015: h. 274).

Penelitian Farshid Ghasemi, Shohreh Eskandari, dan Yones Mohammadzadeh (2012, hh. 371-375) memberikan kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan ($r = 0,37$ $p < 0.05$) antara motivasi berprestasi dengan kreativitas guru di *pre-school*. Berarti

semakin tinggi motivasi berprestasi seseorang, diprediksi akan semakin tinggi pula kreativitasnya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi berprestasi memiliki hubungan positif dan sangat signifikan dengan kreativitas guru. Artinya semakin tinggi tingkat motivasi berprestasi yang dimiliki oleh guru, maka kreativitas guru pun akan semakin meningkat. Dan apabila tingkat motivasi berprestasi yang dimiliki oleh guru rendah maka kreativitas guru pun akan rendah.

3. Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah (X_1) dan Motivasi Berprestasi (X_2) secara bersama-sama dengan Kreativitas Guru (Y).

Kekuatan hubungan antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan Kreativitas Guru ditunjukkan oleh koefisien korelasi $R_{y.12}$ = 0,492. Artinya terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kreativitas guru dan nilai korelasi ini termasuk pada kategori yang sangat kuat (≥0,90 - ≤1,00). Signifikansi koefisien korelasi $R_{y1.2}$ pun menunjukkan hasil yang sangat signifikan. Hal ini terbukti pada pengujian signifikansi dengan menggunakan uji-t, diperoleh nilai t_{hitung} = 5,45 sedangkan t_{tabel} = 1,98 (dk=94 dan α = 0,05) dan t_{tabel} = 2,63 (dk=94 dan α = 0,01). Sehingga dapat disimpulkan bahwa signifikansi koefisien korelasi $r_{y.12}$ sangat signifikan karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} pada taraf signifikansi baik α = 0,05 maupun α = 0,01. Pernyataan ini diperkuat oleh hasil uji-F pada tabel ANAVA, dimana diperoleh F_{hitung} sebesar 17,475 dan F_{tabel} sebesar 3,09 (dk pembilang = 2; dk penyebut = 94; α = 0,05) serta F_{tabel} sebesar 4,84 (dk pembilang = 2; dk penyebut = 94; α = 0,01). Karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} pada taraf signifikansi baik α = 0,05 maupun α = 0,01, maka dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi $r_{y.12}$ sangat signifikan (dalam Sugiyono, 2015: h. 273).

Besarnya kontribusi kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap Kreativitas Guru ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi $R^2_{y.12}$ = 0,242. Hal ini berarti kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama memberikan kontribusi 24,2% terhadap kreativitas guru.

Hubungan fungsional antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama terhadap Kreativitas Guru dapat dilihat pada persamaan regresi $\hat{Y} = 49{,}131 + 0{,}311X_1 + 0{,}362X_2$ artinya setiap peningkatan satu unit skor kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi meningkat sebesar 1 skor, maka nilai kreativitas guru akan meningkat sebesar 0,311 dan 0,362 skor pada arah yang sama dengan konstanta sebesar 49,131.

K. Velmurugan dan Dr. V. Balakrishnan (2013, hh.7-12) mendefinisikan motivasi berprestasi sebagai kompetisi dengan standar keunggulan, ditandai oleh keinginan untuk mencapai standar keunggulan yang tinggi dan untuk memperoleh mencapai tujuan yang unik. adapun Indikator-indikatornya sebagai berikut: 1) Resiko (Konsekuensi tindakan atau pekerjaan yang menyebabkan keberhasilan atau kegagalan, 2) Hasil pekerjaan (Kinerja yang baik akan menghasilkan perasaan bangga dan prestasi), 3) Evaluasi pekerjaan (Kinerja akan dievaluasi sesuai dengan perencanaan evaluasi).

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama memiliki hubungan positif dan sangat signifikan dengan kreativitas guru. Artinya semakin tinggi tingkat kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi yang dimiliki oleh guru, maka kreativitas guru pun akan semakin meningkat. Dan apabila tingkat kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi yang dimiliki oleh guru rendah maka kreativitas guru pun akan rendah.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan analisis data, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Terdapat hubungan positif dan sangat signifikan (r_{y1} = 0,427 dan α = 0,01) antara kepemimpinan transformasional kepala sekolah dengan kreativitas guru. Kepemimpinan transformasional kepala sekolah memberikan kontribusi 18,2% terhadap peningkatan kreativitas guru; (2) Terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara (r_{y2} = 0,432 dan α = 0,01) motivasi berprestasi dengan kreativitas guru. Motivasi berprestasi memberikan kontribusi 18,7% terhadap peningkatan kreativitas guru; dan (3) Terdapat hubungan positif dan sangat signifikan antara (r_{y12} = 0,492 dan α = 0,01) kepemimpinan transformasional kepala sekolah dan motivasi berprestasi secara bersama-sama dengan kreativitas guru. Kepemimpinan transformasional kepala seko n motivasi berprestasi secara bersama-sama memberikan kontribusi 24,2% terhadap peningkatan kreativitas guru.

DAFTAR PUSTAKA

Agustina Ritawati. 2013. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Jamsostek (Persero) Cabang Surabaya. DIE, *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* Vol. 9 No.1 : 82-93.

Bass, Bernard M. & Ronald E. Riggio. 2006. *Transformational Leadership*. London: Lawrence Erlbaum Associates Publishers

Chetri , Sita. 2014. Self –Concept And Achievement Motivation Of Adolescents And Their Relationship With Academic Achievement. *International Journal of Advancements in Research & Technology*. Volume 3 No. 5: 236-253.

Colquitt , J.A, J.A. Lepine & M.J.Wesson. 2011. *Organizational behavior*. NewYork: McGraw-Hill.

Colcuit , J.A, J. Lepine, & M.Weson. 2009. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill.

de Janasz, Suzanne C, Karen O Dowd & Beth Z. Schneider. 2012.*InterpersonalSkills in Organizations (fourth edition)* . New York: McGraw-Hill.

Edy Purwanto. 2014. Model Motivasi Trisula: Sintesis Baru Teori Motivasi Berprestasi. *Jurnal Psikologi*. Volume 41, No. 2 : 218 – 228

Fanny Adhistya Italiani. 2013. Pengaruh Gaya kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Departemen SDM PT.Semen Gresik (Persero) TBK. *Jurnal Ilmu Manajemen.* Volume 1 No.2 :457

Ghasemi, Farshid, Shohreh Eskandari & Yones Mohammadzadeh. 2012. Investigating the relationships between achievement motivation, self-esteem and education with creativity in pre-school teachers in Arsanjan. *Journal of American Science.* Volume 8 No.9 : 371-375.

Gibson, J.L, J.M Ivancevich,, J.H.Donnely & R. Konopaske. 2006. *Organization behavior, Structure & Process. 12th*. New York: McGraw-Hill.

Hindria Hestisani, I Wayan Bagia, dan I Wayan Suwendra. Pengaruh Motivasi Berprestasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Buleleng. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*. Volume 2

Jerald, Grenberg & Robert A Baron. 2008. *Organizational Behavior (fourth edition)*. America: Pearson Prentice Hall.

Kreitner & Kinicki. 2010. *Organizational Behavior (nineth edition)*. New York McGraw-Hill

Kinicki, Angelo and Robert Kreitner.1995. *Organizational Behavior (concept,Skills, & Best Practice) Third edition.* Chicago : Irwin, c.

Kinicki, Angelo & Brian K.Williams. 2008. *Management A Practical Introduction.* New York: McGraw-Hill.

Marnis Atmojo. 2012. The influence of Transformational Leadership on JobSatisfaction, Organizational Commitment, and Employee performance.*International Research journal of Business Studies.* Volume 5 No.1 : 115

McShane ,Steven & Mary Von Glinow. 2008. *Organtional Behavior (fourth edition)*. New York :.McGraw Hill.

McClellend , David C. dalam Tiur Asi Siburian. 2013. The Effect of Interpersonal Communication , Organitional Culture, Job Satisfaction, and Achievement Motivation to Organizational Commitment of state High School Teacher in the District HumbangHasundutan, Nort Sumatera, Indonesia. *International Journal of Humanities and Social Schience*. Vol.3 No.12

Nurul Zuliawati. 2016. Pengaruh Kreativitas dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar Sekecamatan Baturetno Kabupaten Wonogiri. Volume. 1, No. 1 : 23- 38

Robbins, Stephen P and Mary Coulter.2005. Manajemen(edisi Indonesia).Indeks.

Salami , Samuel O. 2008. Demograpic and Psyhological Factors Predicitng Organizational Commitment among Industrial Workers. *Journal Antropologist*. Volume 10 No.1: 31-38

Singh, Kulwinder. 2011. Study of Achievement Motivation in Relation to Academic Achievement of Students. *International Journal of Educational Planning & Administration*.Volume 1. No.2 : 161-171

Sugiarto Sargo, Soewarto Hardhienata, Bibin Rubini, 2015. The Effect of Transformational Leadership, Personality and Group Decision Making to Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, Vol.3 No. 9 : 177-184

Velmurugan, K. & V. Balakrishnan. Achievement Motivation Of Higher Secondary Students In Relation To Locality And Type Of Family. International *Journal of Teacher Educational Research (IJTER)* Vol.2 No.5 : 7- 12

Yildiz, Müge Leyla & Esra Dinç Özcan. 2014. Organizational Climate as a moderator of the Relationship between Transformational Leadership and Creativity. *International Journal of Business and Management* .Volume 2 No.1: 76-87.