

**PENGARUH MODEL KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH TERHADAP
PENINGKATAN KUALITAS PENDIDIK DAN
KREATIFITAS PESERTA DIDIK
(STUDI KASUS DI GUSLAH V KECAMATAN SUKOREJO KABUPATEN PASURUAN)**

Muh. Sayyidil Wahjudi

Prodi Manajemen Pendidikan, Program Pascasarjana (S2),
Universitas Gresik. TA 2020.

ABSTRACT

The success or failure experienced by some organizations is determined by the quality of leadership. The principal as the leader directly is a real example in the work activities of his subordinates, is expected to have good leadership skills so that organizational goals can be achieved.

The purpose of this research is to determine the partial influence of the principal's leadership model on the creativity of students and to determine the partial effect of improving the quality of educators on the creativity of students and to determine the simultaneous influence of the principal's leadership model and improving the quality of educators on the creativity of students in Guslah V District Sukorejo Pasuruan Regency.

This research is included in the type of survey research, quantitative, descriptive with a correlation research model that aims to find factual information about the influence of the principal's leadership model on improving the quality of educators and student creativity. In this study, it will follow the research procedures, namely determining the location of research, making observations, identifying problems, determining the type and number of populations, determining the type and number of samples, making research proposals, making research instruments.

Based on the results of multiple linear regression analysis, the conclusions that can be drawn are: 1) The first hypothesis is tested that there is a partial relationship between the principal's leadership and the creativity of students in Guslah V, Sukorejo Subdistrict, Pasuruan Regency. 2) The second hypothesis is tested namely there is a partial relationship between the quality of educators with the creativity of students in Guslah V Sukorejo District Pasuruan Regency, 3) The third hypothesis is tested that there is a simultaneous relationship between the leadership relationship of the principal and the quality of educators with the creativity of students in Guslah V Sukorejo District Pasuruan.

Keywords: *leadership, quality of educators and student creativity*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi perlu dituntut kesiapan yang lebih matang dalam segala hal. Bidang pendidikan merupakan salah satu andalan untuk mempersiapkan sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan zaman. Pemimpin pada hakekatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan.

Sebagai *leader* di Sekolah, seorang kepala sekolah berupaya mewujudkan kinerja yang maksimal dengan hasil yang optimal, mempunyai salah satu peran yang melekat pada dirinya adalah mensupervisi perjalanan kegiatan organisasi. Model kepemimpinan yang berkualitas dianggap penting karena akan menjadi penentu dan sekaligus memberi arah terhadap tujuan yang ingin dicapai. Suatu kerja akan berantakan dan tidak terarah jika tidak ada perencanaan yang matang, perencanaan yang matang dan disusun dengan baik akan

memberi pengaruh terhadap ketercapaian tujuan. Penjelasan ini semakin menguatkan alasan akan posisi strategis model kepemimpinan dalam sebuah lembaga dalam merencanakan suatu program merupakan proses yang dikerjakan oleh seseorang manajer dalam usahanya untuk mengarahkan segala kegiatan untuk meraih tujuan.

Setiap pemimpin dalam suatu organisasi selalu menginginkan para guru yang dipimpinya mampu bekerja secara optimal dan maksimal. Demikian juga para guru dan karyawan menginginkan figur pemimpin yang baik dan sesuai dengan keinginannya sehingga menimbulkan rasa kesadaran dari guru dan karyawan untuk memenuhi harapan yang diinginkan oleh pemimpin tersebut. Karena apabila guru dan karyawan tidak menyadari hal itu maka mereka harus dapat menerima pergantian pemimpin kembali, dan hal tersebut belum tentu dapat menjadi lebih baik bagi guru dan karyawan itu sendiri.

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seorang pejabat Pimpinan untuk mendorong bawahan atau pengikut untuk bekerja dengan penuh semangat dan keyakinan. Kemudian Siagan (1999:28) menyatakan bahwa keberhasilan atau kegagalan yang dialami sebagian organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki orang-orang yang disertai tugas memimpin organisasi itu. Seorang pemimpin diharapkan mempunyai kemampuan memimpin yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Kemampuan memimpin yang dimaksud disini adalah kemampuan untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan, dan berkomunikasi dengan para bawahannya.

Figur pemimpin yang baik memang mutlak diperlukan di dalam suatu organisasi, tetapi tidak kalah pentingnya Sumber Daya manusia yang dimiliki oleh organisasi tersebut harus dituntut semaksimal mungkin dan menggunakannya sedemikian rupa sehingga dapat efektif dan efisien. Dalam arti harus dituntut kedisiplinan yang tinggi, disamping memiliki ketrampilan dan bekerja secara profesionalisme yang nantinya bisa diharapkan dapat meningkatkan karier seseorang sebagai perwujudan peningkatan kinerja guru dan karyawan.

Disiplin kerja merupakan faktor intern dari guru dan karyawan yang lebih dominan

karena kesadaran dari guru dan karyawan itu sendiri. Untuk menunjang terlaksananya disiplin kerja, seorang pemimpin organisasi harus memakai strategi pembagian kerja yang tertib dan teratur, disamping itu pimpinan hendaknya memperhatikan kebutuhan guru dan karyawan, baik yang bersifat jasmani maupun rohani. Apabila kebutuhan guru dan terpenuhi, maka dimungkinkan hal itu akan dapat mendorong guru dan karyawan untuk lebih bersemangat dan berdisiplin dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya dan dapat meningkatkan kinerja guru dan karyawan. Guru dan karyawan dapat tumbuh dengan baik apabila sering dilakukan pembinaan yang baik dan terarah serta sesuai dengan permasalahannya, diharapkan guru dan karyawan akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sehingga tujuan yang diinginkan organisasi tercapai.

Aktivitas guru belum mendapat perhatian dan sentuhan kasih sayang secara memadai lebih ironis lagi ada kepala sekolah yang justru mencurigai aktivitas guru. Jalinan komunikasi antara guru dan kepala sekolah memang harus dioptimalkan, kita sering keliru persepsi atau bahkan saling mencurigai karena ketidak-tahuan masing-masing pihak, Oleh karena itu sangat bijaksana bila kepala sekolah sebagai panutan warga sekolah mau memberi contoh baik sekaligus mau membangun komunikasi dengan warga sekolah dengan penuh kekeluargaan. Selama ini kepala sekolah, mayoritas baru sekadar mengeluhkan anak buahnya sementara mereka dengan sesuka hati dan berdalih menjalankan tugas dinas luar tanpa sepengetahuan bawahannya.

Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan dan kesiapan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing dan mengarahkan atau mengelola orang lain agar mereka mau berbuat sesuatu demi tercapai tujuan bersama (Gibson dalam Sudarmayanti, 2002:272). Menurut Stephen P. Robbins, (2008:49) dalam bukunya yang berjudul *organization Behaviour* mengatakan kepemimpinan atau *leadership* sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok guna mencapai sebuah visi atau serangkaian tujuan yang ditetapkan. Lebih jauh (Herujito, 2004:179) mengatakan kepemimpinan adalah seni kemampuan mempengaruhi perilaku

manusia dan kemampuan untuk mengendalikan orang-orang dalam organisasi agar perilaku mereka sesuai dengan perilaku yang diinginkan oleh pimpinan. Sedangkan menurut (Mulyasa, 2002:107) kepemimpinan adalah suatu kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Ditempat terpisah (Dharma, 2000:42) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan seseorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja bawahan dalam hal ini guru adalah pola kepemimpinan yang demokratis/partisipatif. Kepemimpinan demokratis ditandai dengan adanya suatu struktur yang pengembangannya menggunakan pendekatan pengambilan keputusan yang kooperatif. Di bawah kepemimpinan demokratis bawahan cenderung bermoral tinggi, dapat bekerjasama, mengutamakan mutu kerja dan dapat mengarahkan diri sendiri (Rivai, 2006:61). Menurut Robbins dan Timothy (2008), gaya kepemimpinan demokratis mendeskripsikan pemimpin yang cenderung mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan, mendelegasikan kekuasaan, mendorong partisipasi karyawan dalam menentukan bagaimana metode kerja dan tujuan yang ingin dicapai, dan memandang umpan balik sebagai suatu kesempatan untuk melatih.

Tidaklah cukup pola kepemimpinan yang demokratis tanpa dibarengi dengan intensitas komunikasi antara pimpinan dengan guru untuk meningkatkan kinerja. Mengingat komunikasi merupakan alat utama untuk menyempurnakan hubungan dalam organisasi, didalam hal ini adalah sekolah. Tidak adanya komunikasi akan mengakibatkan timbulnya salah pengertian, dan penerimaan informasi yang tidak sesuai dengan kenyataan atau kebenarannya.

Dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No. 21 Tahun 2010 tentang Jabatan Fungsional/Pengawas Sekolah dan Angka kreditnya dinyatakan bahwa tugas pokok pengawas adalah melaksanakan tugas

pengawasan akademik dan manajerial pada jenis, jenjang dan satuan pendidikan yang meliputi penyusunan program pengawasan, pelaksanaan pembinaan, pemantauan pelaksanaan 8 (delapan) standar nasional pendidikan, penilaian, pembimbingan dan pelatihan profesional guru, evaluasi hasil pelaksanaan program pengawasan dan pelaksanaan tugas ke pengawasan di daerah khusus.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab, seorang guru dituntut memiliki beberapa kemampuan dan ketrampilan tertentu. Kemampuan dan ketrampilan tersebut sebagaimana dalam Peraturan Menteri No 16 Tahun 2007 yaitu : 1) Kompetensi pedagogik; 2) Kompetensi kepribadian; 3) Kompetensi sosial dan; 4) Kompetensi profesionalisme.

Tugas guru erat kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia melalui sektor pendidikan oleh karena itu perlu upaya-upaya untuk meningkatkan mutu guru untuk menjadi tenaga profesional. Agar peningkatan mutu pendidikan dapat berhasil. Sebagaimana dikemukakan oleh Tilaar (1999:104) peningkatan kualitas pendidikan tergantung banyak hal, terutama mutu gurunya.

Sebagai seorang guru, sudah seharusnya melakukan pekerjaan dengan tanggung jawab dan profesional sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Adapun tugas pendidik menurut UU Sisdiknas No 20 Tahun 2003 Pasal 39 menyebutkan bahwa pendidik bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi. Penyelesaian dari tugas dan kegiatan yang dilakukan oleh guru akan menentukan tinggi rendahnya kinerja yang dimiliki.

Kinerja guru dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti motivasi, kepemimpinan, kompensasi, supervisi, lingkungan kerja, dan lain-lain. Menurut Lamberi dan Fahrudin (1983:104) menyebutkan bahwa kinerja guru dipengaruhi oleh faktor

internal berupa warisan biologis dan psikologi yang bersumber pada pribadi guru itu sendiri, dan faktor eksternal berupa lingkungan sosial dan budaya. Lingkungan kerja tempat guru bekerja merupakan salah satu faktor yang menentukan tinggi rendahnya kinerja guru. Hal itu dikarenakan jika lingkungan kerjanya menanamkan kebiasaan-kebiasaan baik, maka akan mempengaruhi sikap dan perilaku guru dalam bekerja. Sikap dan perilaku yang dimiliki akan mengarahkan guru bagaimana ia bekerja sehingga akan berdampak pada kualitas bekerja guru. Sikap dan perilaku yang menuntut kualitas bekerja dinamakan budaya kerja.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh parsial model kepemimpinan kepala sekolah terhadap kreatifitas peserta didik di Guslah V Kecamatan Sukorejo Kabupaten Pasuruan?
2. Apakah terdapat pengaruh parsial peningkatan kualitas pendidik terhadap kreatifitas peserta didik di Guslah V Kecamatan Sukorejo Kabupaten Pasuruan?
3. Apakah terdapat pengaruh simultan model kepemimpinan kepala sekolah dan peningkatan kualitas pendidik terhadap kreatifitas peserta didik di Guslah V Kecamatan Sukorejo Kabupaten Pasuruan?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh parsial model kepemimpinan kepala sekolah terhadap kreatifitas peserta didik di Guslah V Kecamatan Sukorejo Kabupaten Pasuruan.
2. Untuk mengetahui pengaruh parsial peningkatan kualitas pendidik terhadap kreatifitas peserta didik di Guslah V

Kecamatan Sukorejo Kabupaten Pasuruan.

3. Untuk mengetahui pengaruh simultan model kepemimpinan kepala sekolah dan peningkatan kualitas pendidik terhadap kreatifitas peserta didik di Guslah V Kecamatan Sukorejo Kabupaten Pasuruan.

TINJAUAN PUSTAKA

Model Kepemimpinan Kepala Sekolah

Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan. Ilmu kepemimpinan telah semakin berkembang seiring dengan dinamika perkembangan hidup manusia. Untuk memahami definisi kepemimpinan secara lebih dalam, ada beberapa definisi kepemimpinan yang dikemukakan oleh para ahli, yaitu:

- a. Stephen P. Robbins mengatakan, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya tujuan.
- b. Richard L. Daft mengatakan, kepemimpinan (*leadership*) adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan.
- c. G. R. Terry memberikan definisi: *Leadership is the activity of influencing people to strive willingly for mutual objectives.*
- d. Ricky W. Griffin rnengatakan, pemimpin adalah individu yang *Mampu* mempengaruhi perilaku orang lain tanpa harus mengandalkan kekerasan; pemimpin adalah individu yang diterima oleh orang lain sebagai pemimpin.

Pemimpin dan Kepemimpinan

Pemimpin dan kepemimpinan adalah ibarat sekeping mata uang logam yang tidak bisa dipisahkan, dalam artian bisa dikaji secara terpisah namun harus dilihat sebagai satu kesatuan, Seorang pemimpin harus memiliki jiwa kepemimpinan, dan jiwa kepemimpinan yang dimiliki seorang pemimpin tidak bisa diperoleh dengan cepat dan segera

namun sebuah proses yang terbentuk dari waktu ke waktu hingga akhirnya mengkristal dalam sebuah karakteristik. Dalam artian ada sebagian orang yang memiliki sifat kepemimpinan namun dengan usahanya yang gigih mampu membantu lahirnya penegasan sikap kepemimpinan pada dirinya tersebut. Para ahli dengan berbagai latar belakang keilmuan (*science*) dan pengalaman (*experience*) yang dimiliki berusaha untuk memberikan penafsiran perbedaan antara pemimpin dan kepemimpinan.

Dari pendapat di atas dapat kita pahami bahwa seorang pemimpin dengan kualitas kepemimpinan yang dimilikinya bukan hanya sekedar berusaha untuk melaksanakan tugas dan berbagai rutinitas pekerjaan saja, namun lebih dari itu ia merupakan simbol dari organisasinya. Dan bagi banyak pihak simbol tersebut telah berubah secara lebih jauh menjadi kekuatan positif yang menggerakkan organisasi tersebut untuk meraih tujuan yang dicita-citakan. Ini sebagaimana dikatakan oleh Aan Komariah bahwa, "Kepemimpinan merupakan satu aspek penting dalam organisasi yang merupakan faktor penggerak organisasi melalui penanganan perubahan dan manajemen yang dilakukannya, sehingga keberadaan pemimpin bukan hanya sebagai simbol yang ada atau tidaknya tidak menjadi masalah, tetapi keberadaannya memberi dampak positif bagi perkembangan organisasi."

Dorongan dan semangat kepemimpinan yang dimiliki oleh Seorang pemimpin mampu menggerakkan suatu organisasi ke arah yang diinginkan, namun begitu pula sebaliknya jika kualitas dan kompetensi seorang pemimpin adalah belum mencukupi untuk membantu mendorong ke arah kemajuan maka artinya pemimpin tersebut hanya memimpin dengan tujuan untuk pribadinya dan bukan untuk tujuan keinginan organisasi.

Karena tujuan organisasi artinya pemimpin memimpin dengan menerapkan serta mewujudkan visi dan misi yang dimiliki oleh organisasi tersebut, dan menempatkan kepentingan pribadi bukan sebagai kepentingan utama.

Ciri-ciri Pemimpin

Untuk mewujudkan seseorang menjadi pemimpin yang ideal dibutuhkan syarat-syarat yang tergambar dalam bentuk ciri-ciri yang dimiliki. Adapun ciri-ciri untuk menjadi seorang pemimpin adalah:

1. Memiliki kompetensi yang sesuai dengan zamannya. Artinya kompetensi yang dimilikinya sangat berguna untuk diterapkan pada saat itu, dan kompetensi tersebut diakui oleh banyak pihak serta pakar khususnya. Misalnya pada saat situasi ekonomi sedang mengalami fluktuasi dan inflasi yang tidak diharapkan, maka pemimpin perusahaan masih mampu mempertahankan perusahaan dengan segala karyawan yang dimiliki. Artinya pimpinan perusahaan tetap tidak ingin memberhentikan sebagian karyawan (PHK), menurunkan gaji karyawan, pemutusan kerja karyawan kontrak, dan sejenisnya karena faktor penjualan perusahaan mengalami penurunan, jikapun penghematan atau efisiensi ingin dilakukan maka itu cukup dengan pembatasan penggunaan AC (*air conditioner*), penggunaan telepon kantor, pembatasan penggunaan kendaraan dinas yang hanya boleh dipakai pada saat-saat sangat penting saja, dan lainnya. Sehingga kebersamaan dan loyalitas antara karyawan dengan pimpinan tetap tinggi.
2. Memahami setiap permasalahan secara lebih dalam dibandingkan dengan

- orang lain, serta mampu memberikan keputusan terhadap permasalahan tersebut.
3. Mampu menerapkan konsep "*The right man and the right place*" secara tepat dan baik. *The right man and the right place* adalah menempatkan orang sesuai dengan tempatnya dan kemampuan atau kompetensi yang dimilikinya. Artinya pemimpin adalah yang bisa melihat setiap potensi yang dimiliki oleh seseorang dan menempatkan potensi tersebut sesuai pada tempatnya. Untuk memahami lebih dalam tentang ciri-ciri pemimpin ada baiknya kita melihat pendapat yang dikemukakan oleh George R. Terry. George R. Terry mengemukakan delapan ciri dari pemimpin, yaitu:
 1. Energi: mempunyai kekuatan mental dan fisik
 2. stabilitas emosi: seorang pemimpin tidak boleh berprasangka jelek terhadap bawahannya, ia tidak boleh cepat marah dan percaya pada diri sendiri harus cukup besar.
 3. *Human relationship*: mempunyai pengetahuan tentang hubungan manusia.
 4. *Personal motivation*: keinginan untuk menjadi pemimpin harus besar, dan dapat memotivasi diri sendiri.
 5. *communication skill*: mempunyai kecakapan untuk berkomunikasi.
 6. *teaching skill*: mempunyai kecakapan untuk mengajarkan, menjelaskan dan mengembangkan bawahannya.
 7. *Social skill*: mempunyai keahlian di bidang sosial, supaya terjamin kepercayaan dan kesetiaan bawahannya. Ia harus suka menolong, senang jika bawahannya maju, peramah serta luwes dalam pergaulan.

8. *Technical competent*: mempunyai kecakapan menganalisis, merencanakan, mengorganisasi, mendelegasikan wewenang, mengambil keputusan dan mampu menyusun konsep.

Nilai-Nilai Kepemimpinan

Menurut Brantas kepemimpinan tidak nilai-nilai dapat terlepas dari yang dimiliki oleh pemimpin seperti diungkapkan oleh Guth dan Taguiri (dalam Salusu, 2000), yaitu:

- 1) Teoritik, yaitu nilai-nilai yang berhubungan dengan usaha mencari kebenaran dan mencari pembenaran secara rasional.
 - 2) Ekonomis, yaitu yang tertarik pada aspek-aspek kehidupan yang penuh keindahan, menikmati setiap peristiwa untuk kepentingan sendiri
 - 3) sosial, menaruh belas kasihan pada orang lain, simpati, tidak mementingkan diri sendiri.
 - 4) Politis, berorientasi pada kekuasaan dan melihat kompetisi sebagai faktor yang sangat vital dalam kehidupannya.
 - 5) Religius, selalu menghubungkan setiap aktivitas dengan kekuasaan sang pencipta.
- Nilai-nilai yang dimiliki oleh pemimpin dari ke lima tersebut pada prinsipnya bias bertambah lebih banyak lagi dari pada itu, namun secara umum dapat disebut hanya lima saja. seperti kita dapat menambahkan beberapa lagi yang biasa kita jadikan bahan renungan dalam melihat nilai-nilai pemimpin, yaitu:
- a. Sikap bijaksana. Sikap bijaksana ini menyangkut dengan kemampuan dalam pengambilan keputusan yang tidak berat sebelah, namun keputusan yang diambil adalah memikirkan banyak segi dan seimbang (*balance*).
 - b. Kesetiakawanan yang tinggi. Nilai kesetiakawanan yang tinggi menunjukkan

pemimpin tersebut memiliki loyalitas tinggi pada sesama rekan kerja bahkan para karyawannya. Kadang kala kita menemukan ada pemimpin yang egonya tinggi dan lebih mementingkan dirinya tanpa menghiraukan bahwa keputusannya telah memiliki muatan khianat pada yang lainnya.

Kepemimpinan dan Perilaku

Dalam mengembangkan dan memajukan suatu organisasi manajer dengan pengaruh kepemimpinan yang dimilikinya berkewajiban untuk memahami perilaku setiap karyawan yang berada di lingkungan kerjanya. Karena itu dalam mewujudkan suatu perilaku yang diinginkan oleh konsep manajemen maka seorang manajer mengharuskan untuk mempergunakan kekuatannya. Kekuatan legitimasi, penghargaan, dan koersif adalah bentuk dari kekuatan jabatan yang digunakan manajer untuk mengubah perilaku karyawan (Richard L. Daft).

Secara lebih dalam Richard L. Daft menjelaskan ketiga bentuk kekuatan tersebut, Yaitu:

1. Kekuatan legitimasi. Kekuatan yang berasal dari posisi manajemen formal dalam sebuah organisasi dan otoritas yang diberikan padanya disebut kekuatan legitimasi (*Legitimati Power*).
2. Kekuatan penghargaan. Jenis kekuatan lain adalah kekuatan penghargaan (*reward power*), berasal dari otoritas untuk member penghargaan kepada orang lain.
3. Kekuatan koersif. Kebalikan kekuatan penghargaan adalah kekuatan koersif (*coercive power*); ini mengacu pada otoritas untuk menghukum atau merekomendasikan hukuman.

Dengan ketiga bentuk kekuatan ini maka bagi pihak rnanajer berusaha untuk mengelola berbagai perilaku karyawan agar tercapai bentuk ketaatan dalam bekerja. Ketaatan berarti bahwa pekerja akan mengindahkan perintah dan melaksanakan instruksi, sekalipun secara pribadi mereka tidak setuju dan tidak antusias.

Peningkatan Kualitas Pendidik Pengertian Kualitas Pendidik

Kualitas merupakan salah satu indikator penting bagi organisasi untuk dapat eksis di tengah ketatnya persaingan dalam pendidikan. Kualitas didefinisikan sebagai totalitas dari karakteristik suatu produk yang menunjang kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan yang dispesifikasikan atau ditetapkan. Menurut Garvin (1988) Kualitas adalah suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, manusia/tenaga kerja, proses dan tugas, serta lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan pelanggan atau konsumen. Selera atau harapan konsumen pada suatu produk selalu berubah sehingga kualitas produk juga harus berubah atau disesuaikan.

Guru yang berkualitas adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang keguruan sehingga mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai guru dengan kemampuan maksimal. Dengan kata lain guru yang berkualitas adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik serta memiliki pengalaman yang kaya di bidangnya. Yang dimaksud dengan terdidik dan terlatih bukan hanya memiliki pendidikan formal tetapi juga harus menguasai berbagai strategi atau teknik dalam KBM serta landasan-landasan kependidikan seperti tercantum dalam kompetensi guru.

Pada format pengelolaan pendidikan yang sentralistik, sekolah menjadi unit birokrasi dan tenaga pendidik (guru) sering diposisikan sebagai karyawan birokrasi

pemerintah. Sebaliknya pada format pengelolaan pendidikan yang desentralisasikan, sekolah dikonsepsikan sebagai unit akademik dan tenaga pendidik (guru) merupakan tenaga profesional. Supaya mempunyai lulusan peserta didik yang diharapkan maka sekolah harus meningkatkan mutu guru. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mengacu pada masukan, proses, keluaran dan dampaknya. Mutu masukan dapat dilihat dari berbagai sisi. Pertama, kondisi baik atau tidaknya masukan sumber daya manusia seperti kepala sekolah, guru, staf tata usaha, dan siswa. Kedua, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan material berupa alat peraga, buku-buku kurikulum, prasarana dan sarana sekolah. Ketiga, memenuhi atau tidaknya kriteria masukan yang berupa alat lunak, seperti peraturan struktur organisasi, deskripsi kerja, dan struktur organisasi. Keempat, mutu masukan yang bersifat harapan dan kebutuhan seperti visi, motivasi, ketekunan dan cita-cita.

Dengan demikian mutu tenaga pendidik (guru) mempunyai peranan dan kunci dalam keseluruhan proses pendidikan. Dalam hal ini kekuatan dan mutu pendidikan suatu negara dapat dinilai dengan mempergunakan faktor mutu tenaga pendidik (guru) sebagai salah satu induk utama. Itulah sebabnya antara lain mengapa mutu tenaga pendidik (guru) merupakan faktor yang mutlak didalam pembelajaran. Makin sungguh-sungguh sebuah pemerintahan untuk membangun negerinya, makin menjadi penting kedudukan mutu tenaga pendidik (guru).

Guru Sebagai Pusat Pembelajaran

Pengembangan profesional guru dapat didekati berdasarkan orientasi kemasyarakatan. Sekolah atau perseorangan. Apakah kita mendekati pengembangan profesional guru dari orientasi masyarakat, sekolah atau perorangan, bukanlah hal yang patut dipersoalkan di sini. Fokus aktivitas

pengembangan profesional guru adalah kehidupan guru itu sendiri. Banyak diantara guru pemula yang merasa sedih karena mereka tidak dipersiapkan secara matang untuk melaksanakan tugas-tugas kompleks dan diperlukan di dalam kelas. Pendidikan prajabatan bagi guru-guru dinilai masih terlalu lemah sehingga guru-guru pemula masih banyak belajar di dalam pekerjaan, serta saling membantu satu sama lainnya dalam batas-batas yang bisa mereka perbuat.

Profesi guru tampaknya masih relatif berbeda dengan profesi-profesi yang berpijak dari ilmu-ilmu keras (*hard sciences*). Profesi yang berbasis ilmu-ilmu keras tertentu benar-benar mengondisikan penyandang profesi-profesi itu untuk melakukan praktik-praktiknya berdasarkan teori keilmuan, teori yang benar-benar menjadi masukan dalam praktek. Di samping itu, penyandang profesi di dukung oleh sains yang kompleks, tradisi otoritas profesi, institusi yang kuat dan berpengaruh, dan kesejahteraan pribadi. Demikian juga dalam bidang kedokteran.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian survei, kuantitatif, deskriptif dengan model penelitian korelasi yang bertujuan untuk mencari informasi faktual tentang pengaruh model kepemimpinan kepala sekolah terhadap peningkatan kualitas pendidik dan kreatifitas peserta didik.

Pada penelitian ini akan mengikuti prosedur penelitian yaitu menentukan lokasi penelitian, melakukan observasi, mengidentifikasi masalah, menentukan jenis dan jumlah populasi, menentukan jenis dan jumlah sampel, membuat proposal penelitian, membuat instrumen penelitian, menguji instrumen penelitian agar layak digunakan dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas, mendistribusikan instrumen penelitian ke responden, mengambil data dari responden, mengumpulkan

data dari responden, menguji kelayakan data dengan uji normalitas data, menganalisis data dengan bantuan uji statistik uji Anova, membuat kesimpulan penelitian, membuat laporan penelitian.

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut kamus riset karangan Drs. Komaruddin dalam Mordalis (2007:53), yang dimaksud dengan populasi adalah semua individu yang menjadi sumber pengambilan sampel. Pada kenyataannya populasi itu adalah sekumpulan kasus yang perlu memenuhi syarat-syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian. Kasus-kasus tersebut dapat berupa orang, barang, binatang, hal, peristiwa. Sekiranya populasi itu terlalu banyak jumlahnya maka biasanya diadakan sampling. Untuk menentukan sampel itu dapat mewakili populasi, diperlukan perhitungan statistik agar dapat memberi petunjuk mengenai penyimpangan sampel dari populasi dan sekaligus dapat memberi kepastian mengenai tingkat kepercayaan yang selanjutnya dipergunakan untuk menilai data yang didapat dari sampel. Adapun populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah 45 Guru pada tahun pelajaran 2019/2020.

Sampel

Pengambilan sampel akan dilakukan dengan cara *simple random sampling*. Sampel yang bertujuan mewakili populasi. Responden yang telah ditentukan secara acak akan diambil datanya dengan menggunakan instrumen penelitian. Hal ini sesuai dengan pendapat Zaenal Arifin (2012:67), sebagai berikut :

“Pengambilan sampel dengan teknik acak adalah pengambilan anggota-anggota sampel yang dilakukan dengan cara mengacak individu-individu anggota populasi. Teknik ini biasa disebut teknik *random sampling*. Teknik ini cukup populer dan banyak dianjurkan penggunaannya dalam proses kegiatan penelitian. Pada teknik acak ini, secara teoritis, semua anggota

dalam populasi mempunyai probabilitas atau kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi sampel. Untuk memperoleh responden yang hendak dijadikan sampel, satu hal penting yang harus diketahui oleh para peneliti mengetahui jumlah responden yang ada dalam populasi.”

Adapun teknik acak yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik acak tradisional yaitu teknik yang cukup sederhana, yaitu dengan cara undian. Sedangkan dari formula empiris dapat dibuat tabel penentuan sampel. Tabel ini disiapkan oleh Isaac (1981:193) dalam buku Zaenal Arifin (2012:75), yang merupakan hasil akhir perhitungan dengan formula empiris untuk jumlah populasi antara 10 - 10.000, didapatkan $N=110$ maka $S=86$ (N = Jumlah populasi, S = Jumlah sampel yang diperlukan).

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Taro Yamane dengan menetapkan tingkat kesalahan atau taraf signifikansi sebesar 5% atau 0,05 maka ukuran sampel adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Dengan menggunakan rumus penentuan sampel diatas maka dapat diketahui bahwa jumlah sampel adalah sebesar:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

$$n = s$$

Instrumen Penelitian

Karakteristik Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian berbentuk kuesioner dengan jenis pertanyaan tertutup, yaitu peneliti menyediakan jawaban yang terbatas agar responden menjawab hanya dalam jawaban yang telah

disediakan saja dan tidak akan keluar dari jawaban yang telah dibuat oleh peneliti.

Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini bersifat tertutup karena memiliki kelebihan dan kelemahan sebagaimana dikemukakan oleh Riduwan (2007:2) sebagai berikut :

Kelebihan angket model tertutup :

1. Mudah memberikan nilai
2. Gampang pemberian kode
3. Responden tidak perlu menulis

Adapun kelemahan model tertutup :

1. Bagi peneliti : kurang mampu memberikan alternatif jawaban yang relevan kepada responden.
2. Bagi responden : sulit untuk memilih alternatif jawaban.

Setiap pertanyaan/ pernyataan dalam kuesioner dibuat berdasarkan acuan konsep untuk mendapatkan nilai dari variasi variabel. Responden akan menjawab pertanyaan/ pernyataan sesuai keadaan mereka melalui jawaban yang telah disediakan secara terbatas oleh peneliti, pengisian nilai variasi variabel operasional yang telah ditentukan dari variabel konseptual.

Uji yang harus dilakukan terhadap kuesioner

Dalam penelitian ini akan dilakukan beberapa pengujian awal terhadap instrumen penelitian sebagai syarat sebelum dilakukan pengambilan data kepada responden. Pengujian-pengujian tersebut adalah sebagai berikut:

a. Uji Validitas Kuesioner

Uji validitas dipergunakan untuk mengetahui ketepatan alat ukur penelitian yang akan digunakan, agar data yang diperoleh dapat menrepresentasikan secara tepat mengukur sifat dari obyek penelitian. Karena alat ukur yang tidak cermat akan mendapatkan data yang salah untuk diteliti, sehingga hasil penelitiannya tidak akan berarti.

Alat ukur yang baik mampu memberikan informasi yang secara tepat kondisi sesungguhnya namun

dalam penelitian sosial hal ini diartikan secara relatif tepat atau mendekati kondisi sesungguhnya,

Menurut Suryabrata (1998:40) bahwa "Validitas penelitian mempersoalkan derajat kesesuaian hasil penelitian dengan keadaan sebenarnya; sejauh mana hasil penelitian mencerminkan keadaan yang sebenarnya".

Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat mengukur informasi yang diperlukan, pengujian ini dilakukan dengan interval validity, dimana kriteria yang dipakai berasal dari dalam tes itu sendiri dan masing-masing item. Tiap variabel dikorelasikan dengan nilai total yang diperoleh dari koefisien korelasi *product moment*.

Hipotesis yang berlaku adalah sebagai berikut :

$H_0 : r = 0$

$H_1 : r \neq 0$

Pernyataan dinyatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel pada derajat (db) $n-2$ atau jika nilai probabilitas $< 0,05$

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau kendala dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuisisioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak berbeda jika dilakukan pengukuran kembali terhadap obyek yang sama pada waktu yang berlainan.

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui tingkat kesalahan sampling yang dapat ditoleransi dari ketidak-konsistenan suatu instrumen penelitian pada kelompok yang sama, hal tersebut bertujuan agar diterima tingkat kepercayaan atas data yang diambil dari suatu kelompok sampel. Walaupun instrumen penelitian digunakan berulang kali.

Menurut Azwar (2006:4) "Hasil pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah"

Dalam penelitian ini uji reliabilitas dilakukan dengan melihat

koefisien alpha Cronbach yang dirumuskan sebagai berikut :

$$\alpha = \frac{r}{1+(k-1)}$$

Dimana :

α = Keandalan Alpha Cronbach

k = Jumlah pernyataan dalam skala

r = Rata - rata koorelasi diantara butir pernyataan

Dalam penelitian ini kuesioner diuji agar dapat dipergunakan untuk memperoleh data dengan tingkat kepercayaan yang relatif dapat dipercaya sesuai toleransi yang ditentukan dan dapat diterima. Untuk memudahkan penghitungan digunakan *SPSS 16.00 for windows*.

3.5. Analisis Data

3.5.1. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui beberapa varian populasi adalah sama atau tidak. Uji ini dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis ANOVA. Asumsi yang mendasari dalam analisis varian (ANOVA) adalah bahwa varian dari populasi adalah sama. Sebagai kriteria pengujian, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok data adalah sama.

Data yang telah terkumpul akan dilakukan uji homogenitas. uji homogenitas bertujuan untuk memberikan keyakinan bahwa sekumpulan data yang diproses dalam serangkaian analisis selanjutnya memang berasal dari populasi yang tidak jauh berbeda keragamannya.

Hipotesis penelitian diuji melalui tahapan berikut ini :

1. Koefisien determinan berganda
Yaitu melakukan pengukuran prosentase pengaruh masing – masing variabel bebas / independen terhadap variabel terikat / dependent variable, pengukuran ini menggunakan software *SPSS 16*
2. Uji secara parsial (t)
Yaitu pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah masing – masing variabel bebas secara sendiri

– sendiri (parsial) dapat mempengaruhi variabel terikat / dependent variabel dan dilakukan dengan cara membandingkan P value dengan $\alpha=5\%$ adapun rumus nilai t hitung adalah :

$$t_{hitung} = \frac{b - B}{S}$$

Dimana :

b = Koefisien regresi parsial sampel

B= Koefisien Regresi parsial populasi

S = Standart error regresi sampel

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji F dan uji t. Uji F dilakukan untuk membuktikan pengaruh secara serentak variabel bebas (Kepengawasan kepala sekolah dan Peningkatan Kualitas Pendidik) terhadap variabel terikat (Kreatifitas peserta didik), sedangkan uji t digunakan untuk membuktikan pengaruh secara parsial variabel bebas (Kepengawasan kepala sekolah dan Peningkatan Kualitas Pendidik) terhadap variabel terikat (Kreatifitas peserta didik).

4.4.1. Uji F dan Nilai Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (R²) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel kecenderungan fraud. Nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Nilai R² yang mendekati satu berarti variabel independen (Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Peningkatan Kualitas Pendidik) penelitian memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel Kreatifitas peserta didik. Hasil uji F dan koefisien determinasi dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.11

Hasil Uji F dan Nilai R Square

Model	F hitung	Sig.	R squar e	Adjus t R Squar e (R ²)

Residual	52,775	0,000	0,715	0,702
----------	--------	-------	-------	-------

Sumber : Lampiran 8

Berdasarkan tabel di atas, didapat F hitung sebesar 52,775 dengan probabilitas sebesar 0,000 yang nilainya dibawah 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu kepemimpinan kepala sekolah dan peningkatan kualitas pendidik berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap Kreatifitas peserta didik. Dengan demikian, H3 diterima.

Sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,715. Hasil perhitungan statistik ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel kepemimpinan kepala sekolah dan peningkatan kualitas pendidik dalam menerangkan variasinya perubahan variabel kreatifitas peserta didik sebesar 71,5%, sedangkan sisanya sebesar 28,5% (100-70,2%) diterangkan oleh faktor-faktor lain di luar model regresi yang dianalisis.

Besarnya Adjust R Square adalah 0,702. Hal ini menunjukkan hubungan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dan peningkatan kualitas pendidik dengan variabel kreatifitas peserta didik sebesar 70,2%. Dari angka tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa hubungan antara variabel kepemimpinan kepala sekolah dan peningkatan kualitas pendidik dengan variabel kreatifitas peserta didik adalah cukup kuat.

4.4.2. Uji t

Adapun hasil uji t untuk variabel kepemimpinan kepala sekolah dan peningkatan kualitas pendidik terhadap variabel kreatifitas peserta didik adalah sebagai berikut :

Tabel 4.12
Hasil Uji t

Variabel	t hitung	Sig.
----------	----------	------

Kepemimpinan Kepala Sekolah	4,821	0,000
Peningkatan Kualitas Pendidik	3,980	0,000

Sumber : Lampiran 8

Hasil uji t tersebut dapat disimpulkan bahwa pada variabel kepemimpinan kepala sekolah seperti pada tabel 4.13 diatas diperoleh t hitung sebesar 4,821 dengan probabilitas sebesar 0,000 yang nilainya dibawah 0,05. dengan demikian H1 diterima, yang artinya secara parsial terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kreatifitas peserta didik.

Pada variabel peningkatan kualitas pendidik diperoleh t hitung sebesar 3,980 dengan probabilitas sebesar 0,000 yang nilainya dibawah 0,05. Dengan demikian H2 diterima, yang artinya secara parsial terdapat pengaruh positif yang signifikan antara peningkatan kualitas pendidik dengan kreatifitas peserta didik.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Model Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Kreatifitas peserta didik

Kepala sekolah berperan sebagai pemimpin yang mempunyai tanggung jawab tentang mutu program pengajaran di sekolah. Dalam lingkungan sekolah sebagai suatu organisasi di dalamnya terdiri dari, manusia yang mempunyai latar belakang yang berbeda-beda yang bisa menimbulkan konflik, untuk itu kepala sekolah harus jadi penengah dalam dan harus dapat membangun hubungan kerja sama melalui pendekatan persuasi dan kesepakatan (*compromise*). Peran kepala sekolah dalam peningkatan mutu pendidikan dapat dijelaskan sebagai sebuah "pendekatan sistem" sebagai dasar cara berpikir, cara mengelola, dan cara menganalisis kehidupan sekolah.

Dalam penelitian ini dihasilkan bahwa uji pengaruh secara parsial yaitu nilai t-hitung pada variabel kepemimpinan kepala sekolah sebesar 4,821 dengan probabilitas sebesar 0,000 yang artinya secara parsial terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kreatifitas peserta didik di Guslah V Kecamatan Sukorejo Kabupaten Pasuruan.

Pengaruh Kualitas Pendidik dengan Kreatifitas Peserta Didik

Seorang pendidik yang berkualitas atau yang berkualifikasi adalah yang memenuhi standar pendidik, menguasai materi/isi pelajaran sesuai dengan standar isi, dan menghayati dan melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan standar proses pembelajaran. Pelaksanaan proses pembelajaran harus didasarkan pada prinsip terjadinya interaksi secara optimal antara peserta didik dengan pendidik, antara peserta didik sendiri, serta peserta didik dengan aneka sumber belajar termasuk lingkungan. Pelaksanaan proses pembelajaran perlu mempertimbangkan karakteristik peserta didik dan kemampuan pengelolaan kegiatan belajar. Mengingat bahwa proses pembelajaran bukan hanya sekedar menyampaikan ajaran, melainkan juga pembentukan pribadi peserta didik yang memerlukan perhatian penuh dari pendidik, maka pendidik perlu mengenal masing-masing pribadi peserta didik dan oleh karena itu jumlahnya dibatasi.

Seorang pendidik yang berkualitas dituntut untuk meningkatkan wawasan serta pengetahuannya di bidang pendidikan dan ilmu-ilmu penunjang umumnya dan proses belajar mengajar. Dengan ini pendidik dapat lebih baik dan dapat lebih yakin bahwa setiap kegiatan belajar-mengajar yang dikelolanya itu dan sekaligus perwujudan interaksi pendidikan seorang pendidik dalam meningkatkan kualitas kinerjanya senantiasa mampu meningkatkan profesionalannya. Membuat alat dan media pembelajaran untuk digunakan dalam proses pembelajarannya sebagai upaya meningkatkan kreatifitas

peserta didik. Keefektifan pembelajaran merupakan hasil guna yang diperoleh setelah pelaksanaan proses belajar mengajar. Nilai t-hitung pada variabel kualitas pendidik yaitu sebesar 3,980 dengan probabilitas sebesar 0,000 yang artinya secara parsial terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kualitas pendidik dengan kreatifitas peserta didik.

Pengaruh Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Kualitas Pendidik dengan Kreatifitas peserta didik

Pengelolaan sekolah melalui model kepemimpinan yang baik dan terukur dapat mempengaruhi proses belajar mengajar, didukung dengan kualitas guru yang memadai maka akan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Pendidik yang dapat mengembangkan potensi pada diri anak adalah merupakan individu yang kreatif yang senantiasa mengembangkan, memperbarui dan memperkaya aktivitas pembelajarannya.

Dalam proses pembelajaran, belajar berkaitan dengan proses pemahaman peserta didik terhadap materi pelajaran yang diberikan oleh guru yang berkualitas guna memperoleh hasil yang terbaik bagi kreatifitas peserta didik. Dorongan dan semangat kepemimpinan yang dimiliki oleh Seorang pemimpin mampu menggerakkan suatu organisasi ke arah yang diinginkan, namun begitu pula sebaliknya jika kualitas dan kompetensi seorang pemimpin adalah belum mencukupi untuk membantu mendorong ke arah kemajuan maka artinya pemimpin tersebut hanya memimpin dengan tujuan untuk pribadinya dan bukan untuk tujuan keinginan organisasi. Karena tujuan organisasi artinya pemimpin memimpin dengan menerapkan serta mewujudkan visi dan misi yang dimiliki oleh organisasi. Faktor yang berpengaruh dalam meningkatkan kreatifitas di sekolah adalah guru. Banyak sekali hal yang dapat dilakukan guru disekolah untuk merangsang dan meningkatkan daya fikir siswa, sikap dan perilaku kreatif siswa, melalui kegiatan didalam atau diluar kelas. Potensi kreatif siswa di sekolah dapat ditingkatkan dengan cara mengusahakan iklim di kelas yang dapat

mengunggah kreatifitas siswa. Selanjutnya pendidik harus menghargai keunikan pribadi dan potensi setiap siswa, belajar kreatif, terampil mengajukan dan mengundang pertanyaan, dan dapat memadukan perkembangan kognitif dan afektif.

Sesuai dengan kedua pendapat penelitian tersebut, penelitian ini mengambil variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kualitas pendidik sebagai variabel yang mempengaruhi kinerja. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yaitu : Uji pengaruh secara simultan yaitu nilai F-hitung yang dihasilkan sebesar 52,775 dengan probabilitas sebesar 0,000 yang berarti bahwa variabel kepemimpinan kepala sekolah dan kualitas pendidik berpengaruh signifikan secara simultan (bersama-sama) terhadap kreatifitas peserta didik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, maka kesimpulan yang dapat diambil yaitu:

1. Hipotesis ke-1 teruji yaitu ada hubungan secara parsial antara kepemimpinan kepala sekolah dengan kreatifitas peserta didik di Guslah V Kecamatan Sukorejo Kabupaten Pasuruan.
2. Hipotesis ke-2 teruji yaitu ada hubungan secara parsial antara kualitas pendidik dengan kreatifitas peserta didik di Guslah V Kecamatan Sukorejo Kabupaten Pasuruan.
3. Hipotesis ke-3 teruji yaitu ada hubungan secara simultan antara hubungan kepemimpinan kepala sekolah dan kualitas pendidik dengan kreatifitas peserta didik di Guslah V Kecamatan Sukorejo Kabupaten Pasuruan.

Saran

1. Kepala sekolah selaku pemimpin secara langsung merupakan contoh nyata dalam aktivitas kerja bawahannya. Kepala sekolah yang rajin, cermat, peduli terhadap bawahan akan berbeda dengan gaya

kepemimpinan yang kurang komunikatif. Beban kepala sekolah tidak ringan, untuk dapat mengkoordinasikan sistem kerja yang mampu memuaskan berbagai pihak tidak gampang. Meskipun demikian kepala sekolah yang baik tentunya harus memiliki skala prioritas kerja dengan tidak mengabaikan tugas pokok selaku kepala sekolah.

2. Aktivitas pendidik belum mendapat perhatian secara memadai, Jalanan komunikasi antara guru dan kepala sekolah memang harus dioptimalkan, kita sering keliru persepsi atau bahkan saling mencurigai karena ketidak-tahuan masing-masing pihak, Oleh karena itu sangat bijaksana bila kepala sekolah sebagai panutan warga sekolah mau memberi contoh baik sekaligus mau membangun komunikasi dengan warga sekolah dengan penuh kekeluargaan. Setiap sekolah hendaknya harus mampu mengorganisir lembaga atau sekolah melalui kualitas pendidik dengan mengacu pada kebijakan-kebijakan bagi pemerintah dalam menjalankan program kepala sekolah baik program jangka pendek, menengah dan panjang. Perencanaan yang berkualitas dianggap penting karena akan menjadi penentu dan sekaligus memberi arah terhadap tujuan yang ingin dicapai.
3. Kreatifitas merupakan kemampuan untuk mengekspresikan dan mewujudkan potensi daya berpikir untuk menghasilkan sesuatu yang baru dan unik atau kemampuan untuk mengkombinasikan sesuatu yang sudah ada menjadi sesuatu yang lain agar lebih menarik. Kreatifitas juga dapat diartikan sebagai kemampuan untuk menciptakan suatu produk baru, atau kemampuan untuk memberikan gagasan-gagasan baru dan menerapkannya dalam pemecahan masalah.
4. Kepala sekolah dalam mengelola sebuah sekolah hendaknya selalu mengatur dan memberdayakan berbagai variabel pembelajaran, merupakan bagian penting dalam keberhasilan peserta didik mencapai

tujuan yang direncanakan. Karena itu pemilihan metode, strategi dan pendekatan dalam mendesain model pembelajaran yang efektif di sekolah.

5. Dalam sebuah penelitian perlu adanya pengembangan keilmuan, khususnya pengambilan data dan rumusan permasalahan yang dinamis. Sehingga penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan, pengalaman, pengenalan, dan pemahaman dari sebuah informasi atau fakta yang terjadi, termasuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi para peneliti sendiri tentang kepemimpinan kepala sekolah dan kualitas pendidikannya dan efektifitas kreatifitas peserta didik.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto (1993). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta Jakarta.
- Anwar Prabu (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Dedi Supriadi (2003) *Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Garvin (1988). *Managing Quality*, The New York Press.
- Gary Yulk (1998) dalam Brantas (2009) *Organizational Behaviour and Personnel Psychology*, Richard D. Irwin: Home Wood, Illinois
- Herujito, (2004). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hadi, Sutrisno, 1992, *Metodologo Research II* Yogyakarta: Andi Offset,
- Mulyasa, (2002), *Manajemen berbasis Sekolah, Konsep Strategi dan Peraturan*
- Mulyasa (2003). *Kurikulum Berbasis Kompetensi; Konsep, Karakteristik dan Implementasi*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya).
- Mulyasa, 2008 *Menjadi Guru Profesional*, Bandung, PT. Remaja Rosdakarya
- Melisa, Yuda (2012). *“Pengaruh Bauran Pemasaran Ritel Terhadap Keputusan Pembelian Ulang Konsumen Mega Prima Swalayan Payakumbuh”*. Management Jurnal 1, (1), 2-3.
- Mordalis (2007).. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*. Bumi Aksara. Jakarta
- Putra (2012). *Meningkatkan Kemampuan Berpikir Kreatif Siswa Dengan Pembelajaran Berbasis Masalah*. Jurnal Pendidikan Matematika.
- Purwadi (2003). *Kurikulum di Indonesia*. Jakarta : Ciputat Pers
- Rivai, (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik*, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Keputusan Strategik: Untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit*, Jakarta: Grasindo
- Sisdiknas No. 20 Tahun 2003, UU Guru dan Dosen No. 14 Tahun 2005
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiono (2006) Moh Nazir. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta : Ghalia Indonesia,
- Slameto, *Belajar Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya*, (Jakarta : Rieneka Cipta)
- Slameto (1995). *Belajar Dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya*, (Jakarta : Rieneka Cipta)
- Tilaar (1999:104), *Beberapa Agenda reformasi Pendidikan Nasional, Tera Indonesia*, Jakarta.
- Tirtiana (2013). *Pengaruh Kreativitas Belajar, Penggunaan Media Pembelajaran Power Point, dan Lingkungan Keluarga Terhadap Hasil Belajar Mata Pelajaran Akuntansi*
- Zaenal Arifin (2012). *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya