

**HUBUNGAN KREATIVITAS GURU DAN MOTIVASI GURU
DENGAN KINERJA GURU DI SEKOLAH ISLAM TERPADU
AL-MADINAH CIBINONG**

Meita Sulistiawati¹, Imas Kania Rahman²

Sekolah Islam Terpadu Al-Madinah

Jl. Sukahati No.36, Karadenan, Cibinong, Bogor, 16913.

meita.sulistiawati@gmail.com

Abstrak: Tesis ini mengkaji tentang hubungan kreativitas guru dan motivasi guru dengan kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Al-Madinah Cibinong. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji: (1) hubungan kreativitas guru dengan kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Al-Madinah Cibinong, (2) hubungan motivasi guru dengan kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Al-Madinah Cibinong, (3) hubungan kreativitas guru dan motivasi guru secara bersama-sama dengan kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Al-Madinah Cibinong.

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 120 guru, dengan menetapkan sampel penelitian sebanyak 35 orang guru berarti 25% dari populasi, dan teknik pengambilan sampel secara proporsional (proportional random sampling) dengan memperhatikan proporsi jumlah populasi pada masing-masing unit. Jenis penelitian yang diambil oleh penulis adalah jenis penelitian kuantitatif dengan metode survey melalui analisis korelasional yang bertujuan menguji hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel Y digunakan kinerja guru, sedangkan variabel X1 kreativitas guru, untuk variabel X2 motivasi guru. Untuk pengujian hipotesis pertama dan kedua menggunakan analisis korelasi sederhana dengan rumus product moment, sedangkan hipotesis ketiga menggunakan analisis korelasi ganda dengan uji F.

Pengujian persyaratan analisis meliputi pengujian normalitas dengan uji Kolmogorof Smirnov dan pengujian Homogenitas dengan uji Levene.

Hasil penelitian menunjukkan: Pertama, Terdapat hubungan kreativitas guru dengan kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Al-Madinah Cibinong nilai r hitung $0,866 > r_{tabel} 0,334$. Kedua, terdapat hubungan motivasi guru dengan kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Al-Madinah Cibinong r hitung $0,951 > r_{tabel} 0,334$. Ketiga hubungan kreativitas guru dan motivasi guru secara bersama-sama dengan kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Al-Madinah Cibinong F hitung $> F_{tabel}$ atau $17,438 > 3,23$.

Kata Kunci: *Kreativitas Guru, Motivasi Guru, Kinerja Guru.*

1. PENDAHULUAN

dimana didalamnya terdiri dari tiga

A. Latar Belakang

aspek, yaitu kejelasan tugas atau

Kinerja guru memberi pengaruh bagi keberhasilan tujuan pembelajaran,

pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; kejelasan hasil yang

diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; dan kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud. Oleh karena itu, guru sebagai pengemban tugas dan tanggung jawab keberhasilan tujuan pembelajaran diharuskan memiliki kinerja yang baik dan optimal agar tujuan dari pembelajaran dapat tercapai sepenuhnya.

Kinerja guru yang optimal berawal dari penguasaan guru dalam kompetensi-kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh seorang guru pada umumnya, yang kemudian berbekal pengalaman mengajar dan belajar akan menjadikan seorang guru matang dalam penguasaan kompetensi-kompetensi tersebut. Sehingga pengoptimalisasian kinerja guru dalam pembelajaran dipastikan dapat menunjang dan memiliki pengaruh yang besar bagi keberhasilan pembelajaran.

Fenomena ini terjadi di Sekolah Islam Terpadu Al-Madinah diselenggarakan oleh Yayasan Pendidikan Islam (YPI) Ar-Rohman yaitu sekolah unggulan yang berdomisili di Jalan Sukahati 36 Karadenan Cibinong Bogor. Yayasan

Pendidikan Islam Ar-Rohman ini adalah ingin mengembangkan syiar Islam melalui media pendidikan, dan membantu pemerintah dalam hal pemerataan pendidikan, dengan visi membangun generasi yang Beriman, Berilmu dan Beramal atau membangun generasi yang cerdas, Islami dan Qur'ani. Sekolah Al-Madinah diselenggarakan dan dikelola oleh YPI Ar-Rohman. Saat ini Sekolah Islam Terpadu Al-Madinah mendidik siswa lebih dari 1.700 siswa yang terbagi menjadi 4 jenjang, yaitu jenjang TK dengan siswa \pm 100 Siswa, Jenjang SD \pm 1.000 Siswa, SMP \pm 450 Siswa dan SMA \pm 150 Siswa. Yang mana dari jumlah tersebut terbagi menjadi \pm 60 Rombel / kelas dengan rata-rata per kelas 30 Siswa.

Berdasarkan hasil observasi awal melalui wawancara dengan pihak personalia Sekolah Islam Terpadu Al-Madinah yang dilaksanakan 02 Desember 2016 sebagai acuan tentang kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Al-Madinah mulai dari TK, SD, SMP, SMA \pm 120 guru hanya \pm 45 orang guru yang lolos uji kompetensi guru oleh Yayasan Pendidikan Ar-Rohman dengan mendapatkan nilai predikat A. Berarti hanya 37,5 % guru yang benar-

benar telah diakui profesionalitasnya oleh YPI Ar-Rohman. Sedangkan sebagian besar sisanya kinerjanya belum mencapai tingkat profesional. Penilaian kinerja guru itu dilihat dari aspek diantaranya : dilihat dari indikator kemampuan merencanakan pembelajaran, pelaksanaan proses pembelajaran, mengevaluasi pembelajaran. Selain itu, kehadiran guru dengan finger print, tes tertulis (wawasan keilmuan Sekolah Islam Terpadu Al-Madinah, bahasa Arab, bahasa Inggris), tes lisan tahfidzul Qur'an (Juz 30, surat Ar-Rohman, Surat Al-Mulk), tes bahasa Inggris. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Al-Madinah Cibinong masih rendah yaitu hanya memperoleh rata-rata 37,5 %. Apabila masalah ini tidak mendapatkan perhatian dan dibiarkan oleh para pendidik termasuk kepala sekolah, maka kualitas proses pembelajaran akan tetap rendah, sehingga mustahil upaya untuk meningkatkan kualitas pendidikan akan mencapai hasil yang positif. Pada akhirnya harapan masyarakat pada sekolah atau lembaga pendidikan agar lulusan atau sumber daya manusia yang berkualitas hanya merupakan angan-angan belaka.

Semakin tinggi kreativitas guru yang dimiliki maka diharapkan akan semakin tinggi pula motivasi dan kinerja guru, karena banyak pengetahuan yang akan diperoleh seseorang melalui berbagai kreativitas dalam proses belajar mengajar. Semakin tinggi kreativitas guru yang dimiliki maka akan semakin mudah siswa memahami pelajaran dan menjadikan siswa lebih kreatif pula dalam belajar. Dari berbagai macam kreativitas guru yang didapatkan diharapkan seorang guru dapat meningkatkan kinerja agar mencapai tingkatan guru yang profesional.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang muncul pada latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yaitu:

- 1) Kondisi guru di Sekolah Islam Terpadu Al-Madinah mulai dari TK, SD, SMP, SMA dari 120 guru hanya sekitar 45 atau 37,5 % orang guru yang lolos uji kompetensi guru oleh Yayasan Pendidikan Ar-Rohman dengan mendapatkan nilai predikat A, dan itu masih tergolong rendah kinerja gurunya.

- 2) Kurangnya keinginan dari dalam siswa untuk mengikuti berbagai mata pelajaran. Karena guru tidak memberikan kreativitas dalam proses belajar mengajar yang bervariasi.
- 3) Ada anggapan bahwa semakin guru memperoleh kreativitas dalam mengajar, maka guru tersebut akan mampu menghasilkan motivasi yang tinggi dan kinerja yang baik.

C. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka penulis dapat merumuskan pokok permasalahan yang akan dibahas, sebagai berikut:

- 1) Apakah terdapat hubungan kreativitas guru dengan kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Al-Madinah?
- 2) Apakah terdapat hubungan motivasi guru dengan kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Al-Madinah?
- 3) Apakah terdapat hubungan kreativitas guru dan motivasi guru secara bersama-sama dengan kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Al-Madinah?

2. TINJAUAN TEORI

A. Hakikat Kinerja Guru

Kinerja (LAN,1992) adalah performance atau unjuk kerja. Kinerja dapat pula diartikan prestasi kerja, pelaksanaan kerja atau hasil unjuk kerja. Sementara itu, menurut August W. Smith, performance is output derives from process, human or otherwise, yaitu kinerja adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu wujud perilaku seorang atau organisasi dengan orientasi prestasi. Kinerja seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti :ability, capacity, held, incentive, environment, and validity.

Zainal Abidin Arief (2011) berpendapat bahwa kinerja merupakan suatu kemampuan kerja atau prestasi kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai untuk memperoleh hasil kerja yang optimal. Dengan demikian istilah kinerja mempunyai pengertian akan adanya suatu tindakan atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam melaksanakan aktivitas tertentu. Aktivitas-aktivitas yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya menggambarkan

bagaimana ia berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Mangkunegara mengemukakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Allah SWT berfirman:

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءَاتِنِكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۗ وَلَا تَتَّبِعْ نَصِيحَتَكَ
مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَتَّبِعِ الْفَسَادَ
فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ۗۗ

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (Q.S Al-Qashash [28]: 77)

Sulistyorini berpendapat yang dikutip oleh Ondi Saondi menyatakan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan, serta kinerja

merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu yang di dalamnya terdiri dari tiga aspek, yaitu kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya; kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi; dan kejelasan waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud. Hal ini ditegaskan bahwa kinerja diartikan sebagai ungkapan kemajuan yang didasari oleh pengetahuan, sikap, dan motivasi dalam menghasilkan suatu pekerjaan.

Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai guru di sekolah dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Kinerja guru nampak dari pertanggungjawabannya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, serta moral yang dimilikinya. Hal tersebut akan tercermin dari kepatuhan, komitmen, dan loyalitasnya dalam mengembangkan potensi peserta didik serta memajukan sekolah. Kinerja dari seseorang merupakan perilaku dan hasil kerja seseorang dalam menjalankan tugasnya. Firman Allah SWT:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
 وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ
 تَعْمَلُونَ ١٠٥

“Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”
 (QS. At-Taubah [9] :105)

Dalam ayat di atas dijelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dinilai dan didukung oleh kemampuan serta diwujudkan melalui usaha dengan memanfaatkan kesempatan.

Jika dikaitkan dengan profesi guru, maka pengertian kinerja guru menurut Rusman adalah kegiatan guru dalam proses pembelajaran, yaitu bagaimana guru merencanakan pembelajaran, melaksanakan pembelajaran dan menilai hasil belajar peserta didik. Selain itu, Donni Juni Priansa berpendapat bahwa kinerja guru merupakan hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan pengalaman yang dibebankan seras kedisiplinan dalam penggunaan waktu. Kinerja baik jika guru telah

melaksanakan unsur-unsur yang terdiri komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan kreativitas dalam melaksanakan pengajaran serta tujuan lainnya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah unjuk kerja guru dilembaga pendidikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan pembelajaran.

Kinerja guru dalam penelitian ini dapat diukur berdasarkan dua dimensi yaitu: 1). Unjuk kerja guru yang dilihat dari perencanaan guru dalam program pembelajaran, pelaksanaan guru dalam program pembelajaran, dan evaluasi program pembelajaran. 2) Tanggung jawab guru dalam melaksanakan tugas dilihat dari: tanggung jawab guru dalam hubungannya dengan profesi, sekolah, masyarakat dan peserta didik.

B. Kreativitas Guru

Guru harus memiliki kemampuan dan keterampilan dalam mengembangkan kreativitas peserta didik. Kreativitas peserta didik merupakan kemampuan peserta didik untuk membuat kombinasi dan

menghasilkan kebaruan berdasarkan data, informasi, atau hal-hal lainnya yang sudah ada. Kreativitas peserta didik juga dapat dipahami sebagai kemampuan untuk menemukan berbagai kemungkinan atau alternatif jawaban terhadap suatu masalah, dimana penekanannya adalah pada kuantitas, ketepatangunaan, dan keragaman jawaban sesuai dengan konteks masalah yang dihadapi. Kreativitas tercermin melalui kelancaran, keluwesan, dan orisinalitas dalam berpikir serta kemampuan untuk mengkolaborasi (mengembangkan, memperkaya, memperinci) suatu gagasan.

Campbell et.al. (2004) dikutip oleh Doni Juni Juarsa menyatakan bahwa kreativitas adalah keterampilan yang mendatangkan hasil yang sifatnya baru, berguna dan dapat dimengerti.

Menurut Zainal Abidin Arief (2011) berpendapat bahwa kreativitas merupakan sebuah proses yang dapat dikembangkan dan ditingkatkan. Namun kemampuan ini berbeda dari satu orang terhadap orang lainnya. Kemampuan dan bakat merupakan dasarnya, tetapi pengetahuan dari lingkungannya dapat juga mempengaruhi kreativitas seseorang.

Slameto (2003) berpendapat bahwa pengertian kreativitas berhubungan dengan penemuan sesuatu, mengenai hal yang menghasilkan sesuatu yang baru dengan menggunakan sesuatu yang telah ada. Sesuatu yang baru itu mungkin berupa perbuatan atau tingkah laku, bangunan dan lain-lain. Sedangkan Moreno dikutip oleh Slameto dalam bukunya “Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya” kreativitas itu bukanlah penemuan sesuatu yang belum pernah diketahui orang sebelumnya, melainkan bahwa produk kreativitas itu merupakan sesuatu yang baru bagi orang lain atau dunia pada umumnya, misalnya seorang guru menciptakan metode mengajar dengan diskusi yang belum pernah ia pakai.

Kreativitas guru dalam penelitian ini dapat diukur berdasarkan dua dimensi yaitu: 1) pengembangan pembelajaran, 2) suasana yang menyenangkan dalam proses pembelajaran.

C. Motivasi Guru

Menurut Anoraga (2004), motivasi adalah kebutuhan yang mendorong perbuatan ke arah suatu

tujuan tertentu. Sedangkan pengertian motivasi adalah pemberian atau penimbulkan motif. Jadi motivasi guru adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu, kuat dan lemahnya motivasi seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya. Sementara itu, Siagian mengemukakan motivasi adalah menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki berbagai organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan kebutuhannya, baik yang bersifat politik, ekonomi, sosial, dan berbagai kebutuhan lainnya yang semakin lama semakin kompleks.

Hasibuan (2010) berpendapat bahwa motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Dijelaskan bahwa motivasi bermakna kecenderungan dalam diri seseorang yang membangkitkan topangan dan mengarahkan tindak-tanduknya. Motivasi meliputi faktor kebutuhan biologis dan emosional yang hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia.

Sedangkan Makmun berpendapat bahwa motivasi merupakan suatu keadaan yang kompleks (a complex state) dan kesiapsediaan (preparatory set) dalam diri individu (organisme) untuk bergerak (to move, motion, motive) ke arah tujuan tertentu, baik disadari maupun tidak disadari.

Motivasi guru dalam penelitian ini dapat diukur berdasarkan dua dimensi yaitu: 1) Motivasi guru dari dalam dirinya (intrinsik) dan 2) Motivasi guru dari luar dirinya (ekstrinsik).

3. METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Adapun Penelitian ini bertujuan sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui tentang hubungan kreativitas guru dengan kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Al-Madinah,
- 2) Untuk mengetahui tentang hubungan motivasi guru dengan kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Al-Madinah,
- 3) Untuk mengetahui tentang hubungan kreativitas guru dan motivasi guru secara bersama-sama dengan kinerja guru di

Sekolah Islam Terpadu Al-Madinah.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dengan judul hubungan kreativitas guru dan motivasi guru dengan kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Al-Madinah Cibinong bertempat di Jalan Sukahati No 36 Karadenan, Cibinong, Kabupaten Bogor provinsi Jawa Barat 16913. Penelitian dilakukan dari Januari hingga April 2017.

C. Metode Penelitian

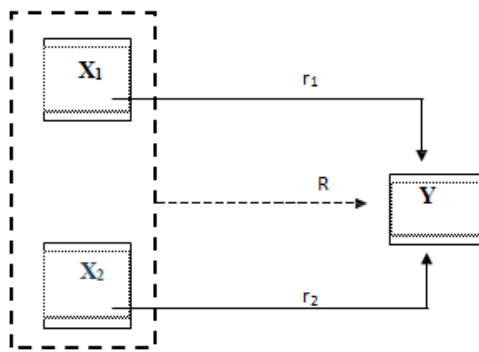
Jenis penelitian dalam tesis ini adalah jenis penelitian kuantitatif . Penelitian ini menekankan fenomena-fenomena objektif dan dikaji secara kuantitatif. Maksimalisasi objektivitas desain penelitian ini dilakukan dengan menggunakan angka-angka, pengolahan statistik, struktur dan percobaan terkontrol. Dalam penelitian kuantitatif ada beberapa jenis diantaranya :

1) Eksperimental, seperti: eksperimental murni, eksperimental kuasi, eksperimental lemah, dan subjek tunggal.

2) Non Eksperimental, seperti: deskriptif, komparatif, korelasional, survei, dan ekspost fakto.

Jenis penelitian yang diambil oleh penulis adalah jenis penelitian kuantitatif dengan metode survey melalui analisis korelasional yang bertujuan menguji hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Penelitian ini dengan berbantuan SPSS for windows release versi 17.0. Metode pengumpulan data untuk mendapatkan data primer di lapangan dengan menggunakan angket dalam bentuk kuesioner. Dalam kuesioner tersebut tersusun beberapa butir pernyataan yang berkaitan dengan masing-masing variabel dan indikator variabel penelitian.

Berdasarkan uraian di atas, penelitian ini terdapat satu variabel terikat yaitu Kinerja Guru (Y) dan dua variabel bebas yaitu Kreativitas Guru (X1) dan Motivasi Guru (X2). sehingga konstalasi dalam penelitian ini dapat diilustrasikan seperti Gambar 1 berikut.



Gambar 1. Konstalasi Hubungan Antar Variabel Penelitian

Keterangan :

X1 : Variabel kreativitas guru

X2 : Variabel motivasi guru

Y : Variabel kinerja guru

r1 : Hubungan secara individual/hubungan X1 dengan Y

r2 : Hubungan secara individual/hubungan X2 dengan Y

R : Hubungan secara bersama-sama/hubungan X1, X2 dengan Y.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Islam Terpadu Al-Madinah dengan jumlah 120 orang. Untuk lebih jelasnya keadaan populasi dapat dilihat pada Tabel1 berikut.

Tabel 1. Populasi Guru Sekolah Islam Terpadu Al-Madinah

No	Unit	Jumlah Guru
1	TK	7
2	SD	58
3	SMP	35
4	SMA	20
	Jumlah	120

Teknik pengambilan sampel secara proporsional (proportional

random sampling) dengan memperhatikan proporsi jumlah populasi pada masing-masing unit. Peneliti hanya menetapkan 35 orang guru sebagai sampel penelitian. Menurut Suharsimi Arikunto apabila populasi kurang dari 100 lebih baik diambil semua sebagai sampel penelitian, selanjutnya jika jumlah populasi lebih besar dari 100, maka dapat diambil sebagai sampel penelitian antara 10-15 %, atau 20-25% atau lebih. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 120, dengan menetapkan sampel penelitian sebanyak 35 orang guru berarti 25% dari populasi. Teknik yang digunakan adalah cara mengundi , misalnya unit TK berjumlah 7 orang (Nomor 1 sampai dengan 7) diundi dan ditetapkan 2 orang guru untuk sampel penelitian. Demikian seterusnya untuk unit SD, SMP, dan SMA.

Ujicoba instrument dilaksanakan di unit SMP dengan responden berjumlah 20 orang guru selain sampel penelitian. Penetapan sampel penelitian selengkapnya tertera pada Tabel 2.

Tabel 2. Jumlah Sampel Berdasarkan Tiap-Tiap Unit

No	Unit	Jumlah Guru	Jumlah Sampel	Dibulatkan
1	TK	7	$(7/120) \times 35 = 2,04$	2
2	SD	58	$(58/120) \times 35 = 16,91$	17
3	SMP	35	$(35/120) \times 35 = 10,2$	10
4	SMA	20	$(20/120) \times 35 = 5,83$	6
	Jumlah	120		35

E. Hasil Uji Coba Instrumen Variabel Kinerja Guru

Berikut hasil uji coba instrumen soal kinerja guru pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Coba Validitas Variabel Kinerja Guru

No. Butir	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0.770	0.339	Valid	Terpakai
2	0.669	0.339	Valid	Terpakai
3	0.566	0.339	Valid	Terpakai
4	0.704	0.339	Valid	Terpakai
5	0.736	0.339	Valid	Terpakai
6	0.658	0.339	Valid	Terpakai
7	0.594	0.339	Valid	Terpakai
8	0.249	0.339	Drop	Tidak terpakai
9	0.586	0.339	Valid	Terpakai
10	0.501	0.339	Valid	Terpakai
11	0.654	0.339	Valid	Terpakai
12	0.600	0.339	Valid	Terpakai
13	0.180	0.339	Drop	Tidak terpakai
14	0.433	0.339	Valid	Terpakai
15	0.796	0.339	Valid	Terpakai
16	0.551	0.339	Valid	Terpakai
17	0.697	0.339	Valid	Terpakai
18	0.551	0.339	Valid	Terpakai
19	0.619	0.339	Valid	Terpakai
20	0.567	0.339	Valid	Terpakai
21	0.562	0.339	Valid	Terpakai
22	0.547	0.339	Valid	Terpakai
23	0.575	0.339	Valid	Terpakai
24	0.520	0.339	Valid	Terpakai
25	- 0.246	0.339	Drop	Tidak terpakai
26	0.697	0.339	Valid	Terpakai
27	0.655	0.339	Valid	Terpakai
28	0.662	0.339	Valid	Terpakai
29	0.536	0.339	Valid	Terpakai
30	0.194	0.339	Drop	Tidak terpakai
31	0.534	0.339	Valid	Terpakai
32	0.586	0.339	Valid	Terpakai
33	0.195	0.339	Drop	Tidak

				terpakai
34	0.547	0.339	Valid	Terpakai
35	0.575	0.339	Valid	Terpakai

Instrumen kinerja guru diuji cobakan sebanyak 35 butir pernyataan. Berdasarkan hasil uji coba instrument kinerja guru nilai r tabel pada taraf signifikansi $\alpha = 0,339$ menunjukkan bahwa instrumen kinerja guru (Y) diperoleh 30 butir pernyataan yang valid dan 5 butir pernyataan tidak valid, yaitu pernyataan nomor 8,13,25,30,33. Dengan demikian, instrument kinerja guru yang dapat digunakan sebanyak 30 butir pernyataan.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai reliabilitas instrumen kinerja guru sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel Kinerja Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.818	35

Berdasarkan output di atas didapatkan koefisien *Cronbach Alpha* adalah 0,818 yang berada pada tingkat reabilitas sangat tinggi. Berdasarkan hasil tersebut, dapatlah disimpulkan bahwa instrumen kinerja guru dapat digunakan dengan baik dan dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data.

F. Hasil Uji Coba Instrumen Variabel Kreativitas Guru

Berikut hasil uji coba instrumen soal kreativitas guru pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Coba Validitas Variabel Kreativitas Guru

No. Butir	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0.517	0.339	Valid	Terpakai
2	0.674	0.339	Valid	Terpakai
3	0.536	0.339	Valid	Terpakai
4	0.648	0.339	Valid	Terpakai
5	0.736	0.339	Valid	Terpakai
6	0.658	0.339	Valid	Terpakai
7	0.594	0.339	Valid	Terpakai
8	0.649	0.339	Valid	terpakai
9	0.062	0.339	Drop	Tidak terpakai
10	0.749	0.339	Valid	Terpakai
11	0.062	0.339	Drop	Tidak terpakai
12	0.654	0.339	Valid	Terpakai
13	0.149	0.339	Drop	Tidak terpakai
14	0.633	0.339	Valid	Terpakai
15	0.796	0.339	Valid	Terpakai
16	0.088	0.339	Drop	Tidak terpakai
17	0.697	0.339	Valid	Terpakai
18	0.603	0.339	Valid	Terpakai
19	0.184	0.339	Drop	Tidak terpakai
20	0.719	0.339	Valid	Terpakai

Instrumen kreativitas guru diuji cobakan sebanyak 20 butir pernyataan. Berdasarkan hasil ujicoba instrumen kreativitas guru nilai r_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha = 0,339$ menunjukkan bahwa instrumen kreativitas guru (X_1) diperoleh 15 butir pernyataan yang valid dan 5 butir pernyataan tidak valid, yaitu pernyataan nomor 9,11,13,16,20. Dengan demikian, instrumen kinerja guru yang dapat digunakan sebanyak 15 butir pernyataan.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai reliabilitas instrumen kreativitas guru sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel Kreativitas Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.913	20

Berdasarkan output di atas didapatkan koefisien *Cronbach Alpha* adalah 0,913 yang berada pada tingkat reabilitas sangat tinggi. Berdasarkan hasil tersebut, dapatlah disimpulkan bahwa instrumen kinerja guru dapat digunakan dengan baik dan dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data.

G. Hasil Uji Coba Instrumen Variabel Motivasi Guru

Berikut hasil uji coba instrumen soal motivasi guru pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Coba Validitas Variabel Motivasi Guru

No. Butir	r hitung	r tabel	Keterangan	Kesimpulan
1	0.606	0.339	Valid	Terpakai
2	0.019	0.339	Drop	Tidak terpakai
3	0.666	0.339	Valid	Terpakai
4	0.006	0.339	Drop	Tidak terpakai
5	0.736	0.339	Valid	Terpakai
6	0.658	0.339	Valid	Terpakai
7	0.594	0.339	Valid	Terpakai
8	0.586	0.339	Valid	Terpakai
9	0.196	0.339	Drop	Tidak terpakai
10	0.501	0.339	Valid	Terpakai
11	0.754	0.339	Valid	Terpakai
12	0.690	0.339	Valid	Terpakai
13	0.180	0.339	Drop	Tidak terpakai
14	0.533	0.339	Valid	Terpakai
15	0.796	0.339	Valid	Terpakai
16	0.551	0.339	Valid	Terpakai
17	0.697	0.339	Valid	Terpakai

18	0.551	0.339	Valid	Terpakai
19	0.619	0.339	Valid	Terpakai
20	0.567	0.339	Valid	Terpakai
21	0.562	0.339	Valid	Terpakai
22	0.647	0.339	Valid	Terpakai
23	0.675	0.339	Valid	Terpakai
24	0.120	0.339	Drop	Tidak terpakai
25	0.660	0.339	Valid	Terpakai
26	0.697	0.339	Valid	Terpakai
27	0.655	0.339	Valid	Terpakai
28	0.562	0.339	Valid	Terpakai
29	0.536	0.339	Valid	Terpakai
30	0.774	0.339	Valid	Terpakai

Instrumen kreativitas guru diuji cobakan sebanyak 30 butir pernyataan. Berdasarkan hasil ujicoba instrumen motivasi guru nilai rtabel pada taraf signifikansi $\alpha = 0,339$ menunjukkan bahwa instrumen motivasi guru (X2) diperoleh 25 butir pernyataan yang valid dan 5 butir pernyataan tidak valid, yaitu pernyataan nomor 2,4,9,13,24. Dengan demikian, instrument kinerja guru yang dapat digunakan sebanyak 25 butir pernyataan.

Berdasarkan hasil perhitungan nilai reliabilitas instrumen motivasi guru sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel Kreativitas Guru

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.892	30

Berdasarkan output di atas didapatkan koefisien *Cronbach Alpha* adalah 0,892 yang berada pada tingkat reabilitas sangat tinggi. Berdasarkan hasil tersebut, dapatlah disimpulkan

bahwa instrumen motivasi guru dapat digunakan dengan baik dan dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data.

4. HASIL PENELITIAN

A. Hubungan Kreativitas Guru dengan Kinerja Guru di Sekolah Islam Terpadu Al-Madinah Cibinong

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara kreativitas guru dengan kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Al-Madinah Cibinong yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi r_{x1y} sebesar 0,866. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kreativitas guru akan semakin tinggi pula kinerja guru, dan sebaliknya jika kreativitas guru rendah maka kinerja guru akan semakin rendah.

Berdasarkan hasil perhitungan variabel kreativitas guru di Sekolah Islam Terpadu Al-Madinah Cibinong, Hal ini menunjukkan bahwa menurut 16 orang guru kreativitas guru adalah tinggi. Sebanyak 6 orang guru (17,1%) beranggapan kreativitas guru sedang, dan 1 orang guru (2,9%) menilai kreativitas guru sangat tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan kreativitas guru dengan kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Al-Madinah Cibinong.

B. Hubungan Motivasi Guru dengan Kinerja Guru di Sekolah Islam Terpadu Al-Madinah Cibinong.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara motivasi guru dengan kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Al-Madinah Cibinong yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,951. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi guru akan semakin tinggi pula kinerja guru, dan sebaliknya jika motivasi guru rendah maka kinerja guru akan semakin rendah.

Berdasarkan tabel kecenderungan variabel motivasi guru di Sekolah Islam Terpadu Al-Madinah Cibinong, Hal ini menunjukkan bahwa menurut 13 orang guru (37,1%) motivasi guru adalah tinggi. Sebanyak 8 orang guru (22,9%) beranggapan motivasi guru sedang, dan 11 orang guru (31,4%) motivasi guru sangat tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan motivasi guru dengan kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Al-Madinah Cibinong.

C. Hubungan Kreativitas Guru dan Motivasi Guru dengan Kinerja Guru di Sekolah Islam Terpadu Al-Madinah Cibinong.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan kreativitas guru dan motivasi guru dengan kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Al-Madinah Cibinong yang ditunjukkan dengan korelasi ganda $R_{y.12}$ sebesar 0.863. Dapat dikatakan bahwa semakin tinggi kreativitas guru dan motivasi guru akan semakin tinggi pula kinerja guru, dan sebaliknya jika kreativitas guru dan motivasi guru rendah maka kinerja guru akan semakin rendah.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $0,863 > 0,297$ dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $17.438 > 3,23$. Hal ini berarti terdapat hubungan kreativitas guru dan motivasi guru secara bersama-sama dengan kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Al-Madinah Cibinong.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Ada hubungan kreativitas guru dengan kinerja guru di Sekolah

Islam Terpadu Al-Madinah Cibinong yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi rhitung > rtabel atau $0,866 > 0,334$, Maka H_1 diterima.

- 2) Ada hubungan motivasi guru dengan kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Al-Madinah Cibinong yang ditunjukkan dengan koefisien korelasi rhitung > rtabel atau $0,951 > 0,334$, Maka H_2 diterima.
- 3) Ada hubungan kreativitas dan motivasi guru dengan kinerja guru di Sekolah Islam Terpadu Al-Madinah Cibinong yang ditunjukkan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $17,438 > 3,23$.

6. Daftar Pustaka

- Al-Khalili, Amal Abdus Salam. 2006. Pengembangan Kreativitas Anak, Jakarta: Pustaka Al-Kautsar.
- Anoraga, Pandji. 2006. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arief, Zainal Abidin. 2011. Pendidikan Kewirausahaan Sebagai Pilihan Meraih Sukses: Model Pembelajaran Kewirausahaan Berbasis Pada Konsep Kreativitas dan Inovasi,. Bogor: Widya Sakti.
- _____. 2016. Teknologi Kinerja Dalam Proses Pembelajaran. Bogor: UIKA Press.
- _____. 2014. Metode Penelitian Pendidikan. Bogor: Graha Widya Sakti.
- Asrori, Muhammad Ali dan Muhammad. 2006. Psikologi Remaja: Perkembangan Peserta Didik. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, Jakarta: Rineka Cipta.
- Bahrudin, Asep Saepul Hamdi dan Ending. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif Aplikasi Dalam Pendidikan. Yogyakarta: Deepublish.
- Danim, Sudarwan. 2009. Manajemen dan Kepemimpinan Trasformasional Kepala Sekolah. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan. 2001. Manajemen SumberDaya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2010. Organisasi & Motivasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ihsan,Fuad. Dasar Kependidikan. Jakarta : Rineka Cipta.

- Kepmendiknas. 2009. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen. Jakarta: Sinar Grafika.
- Kementerian Agama RI. 2012. Al-Qur'an dan Terjemahnya. Bekasi: Cipta Bagus Segara
- Makmun,A.S. 2001. Psikologi Kependidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa. 2004. Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS & KBK. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- _____. 2007. Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- _____.2013. Menjadi Guru Profesional : Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: UI Press.
- Mohamad,Hamzah B.Uno dan Nurdin. 2012. Belajar Dengan Pendekatan PAIKEM. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nasution, S. 2006. Asas-Asas Kurikulum. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priansa, Donni Juni. 2014. Kinerja dan Profesionalisme Guru. Bandung: Alfabeta.
- Rusman. 2016. Model-Model Pembelajaran: Mengembangkan Profesionalisme Guru. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rusyan, Cece Wijaya dan Tabrani. 2006. Kemampuan Dasar Guru Dalam Proses Belajar Mengajar. Bandung: Rosdakarya.
- Sardiman. 2011. Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Samsudin,Sadili. 2006. Manajemen Sumberdaya Manusia, Bandung: PustakaSetia.
- Siagian,Sondang. 2004. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta: Rineka Cipta.
- _____. 2012. Manajemen Sumberdaya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi dengan

- Metode R & D, Bandung : Alfabeta.
- Slameto. 2003. Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suherman, Ondi Saondi dan Aris. 2010. Etika Profesi Keguruan. Bandung: Refika Aditama.
- Sutrisno Hadi. 2004. Analisis Regresi. Yogyakarta : Andi Offset.
- Tata Usaha SIT Al-Madinah, 02 Desember 2016
- Teguh,Ambar. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori, Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wawancara dengan pihak personalia YPI Ar-Rohman, 02 Desember 2016
- Wahjosumidjo. 2004. Kepemimpinan dan Motivasi, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Uno, Hamzah B. 2007. Teori Motivasi dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara.
- Usman, Moh. Uzer. 2010. Menjadi Guru Profesional. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Usman, Mustafa Edwin Nasution dan Hardius. 2006. Proses Penelitian Kuantitatif, Jakarta : Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.