

**PENGARUH KREATIVITAS DAN KEDISIPLINAN  
TERHADAP KINERJA GURU  
(Studi Kasus Terhadap SMK Manba'ul 'Ulum Cirebon)**

**TESIS**

Diajukan kepada Program Manajemen Pendidikan Islam sebagai salah satu persyaratan menyelesaikan Program studi Strata Dua (S.2) untuk memperoleh Gelar Magister bidang Pendidikan Islam (M.Pd.I)



Oleh :

**LAMYA HAYATINA**

**NPM : 13042021418**

**KONSENTRASI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PROGRAM PASCASARJANA  
INSTITUT PTIQ JAKARTA  
2016 M./1437 H.**

**PENGARUH KREATIVITAS DAN KEDISIPLINAN  
TERHADAP KINERJA GURU  
(Studi Kasus Terhadap SMK Manba'ul 'Ulum Cirebon)**

**TESIS**

Diajukan kepada Program Manajemen Pendidikan Islam sebagai salah satu  
persyaratan menyelesaikan Program studi Strata Dua (S.2)  
untuk memperoleh Gelar Magister bidang Pendidikan Islam (M.Pd.I)

Oleh :

**LAMYA HAYATINA**

**NPM : 13042021418**

**KONSENTRASI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM  
PROGRAM PASCASARJANA  
INSTITUT PTIQ JAKARTA  
2016 M./1437 H.**

## MOTTO



**All the Impossible is Possible for Those Who Believe!**

## ABSTRAK

### **Lamya Hayatina: Pengaruh Kreativitas dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru SMK Manba'ul 'Ulum Cirebon**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui data-data empirik mengenai pengaruh kreativitas dan kedisiplinan terhadap kinerja guru secara terpisah maupun simultan. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode survei dengan pendekatan korelasional terhadap data-data kuantitatif yang diperoleh dari objek penelitian yaitu guru SMK Manba'ul 'Ulum Cirebon. Sampel penelitian ini adalah sebanyak 109 responden guru SMK Manba'ul Ulum Cirebon dari total 110 populasi pada semester ganjil tahun ajaran 2015-2016. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik observasi, dokumentasi, dan angket/kuesioner. Jenis analisis yang digunakan adalah analisa korelasi dan regresi yang dijabarkan secara deskriptif. Hasil dari penelitian ini adalah:

*Pertama*, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kreativitas terhadap kinerja guru SMK Manba'ul Ulum, Cirebon yang tunjukkan dengan besarnya nilai koefisien korelasi ( $r$ ) sebesar 0,708, dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) 50,1 %. Bentuk hubungan ditunjukkan dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 18.981 + 0,791X_1$ , yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor kreativitas akan mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,791.

*Kedua*, Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja guru di SMK Manba'ul Ulum, Cirebon yang tunjukkan dengan besarnya nilai koefisien korelasi antara kedua variabel ini ( $r$ ) sebesar 0,855. dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) 73,2%. Bentuk hubungan ditunjukkan dengan persamaan regresi  $\hat{Y} = 10.457 + 0,893X_2$ , yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor kedisiplinan akan mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,893.

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kreativitas dan kedisiplinan secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Manba'ul Ulum, Cirebon yang tunjukkan oleh nilai probabilitas (*sig.F change*) = 0,00 lebih kecil dari 0,05 ( $0,00 < 0,05$ ). Nilai koefisien korelasi antara kedua variabel ini ( $r$ ) sebesar 0,875. dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) 76,6 %. Bentuk hubungan ditunjukkan dengan persamaan persamaan regresi  $\hat{Y} = 3.633 + 0,278X_1 + 0,720X_2$ , yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor kreativitas ( $X_1$ ) dan kedisiplinan ( $X_2$ ) secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru ( $Y$ ) sebesar 0,998.

## ABSTRACT

### **Lamya Hayatina: Effect of Creativity and Discipline on Teacher Performance, SMK Manba'ul Ulum Cirebon.**

This study aims to examine and determine the empirical data on the effect of the creativity and discipline of teachers on teacher performance separately or simultaneously. In this study, the authors used survey method with the correlational approach to quantitative data obtained from the object of research that teachers of SMK Manbaul Ulum Cirebon. The sample was 109 respondents teachers of SMK Manbaul Ulum Cirebon total population of 110 in the second semester of the academic year 2015-2016. Data were collected by using observation, documentation, and questionnaire/ questionnaire. Type of analysis is correlation and regression analysis were described descriptively. The results of this study are:

First, there is a positive and significant influence between the creativity of teachers on teacher performance SMK Manbaul Ulum Cirebon indicated by the magnitude of the correlation coefficient ( $r$ ) of 0,708, and the coefficient of determination ( $R^2$ ) of 50,1%. Form of relationship is shown by the regression equation  $\hat{Y} = 18.981 + 0,791 X_1$ , which means that each increase of one unit of score creativity of teachers will affect the teacher performance at 0,791.

Secondly, there is a positive and significant influence between discipline of teachers on teacher performance SMK Manbaul Ulum Cirebon indicated by the magnitude of the correlation coefficient ( $r$ ) between the two variables of 0,855 and the coefficient of determination ( $R^2$ ) of 73,2%. Form of relationship is shown by the regression equation  $\hat{Y} = 10.457 + 0,893X_2$ , which means that each increase of one unit of score creativity of teachers will affect the teacher performance at 0,893.

Thirdly, There is a positive and significant influence between the creativity of teachers and discipline together on the teacher performance SMK Manbaul Ulum Cirebon indicated by the probability (sig.F change) = 0.00 is smaller than 0.05 (0.00 < 0.05). The coefficient of correlation ( $r$ ) between these two variables at 0,875 and the coefficient of determination ( $R^2$ ) of 76,6 %. Form of relationship indicated by equation regression equation  $\hat{Y} = 3.633 + 0,278 X_1 + 0,720 X_2$ , which means that each increase of one unit of score creativity of teachers ( $X_1$ ) and discipline ( $X_2$ ) together will affect the improvement of teacher performance ( $Y$ ) amounting to 0,998.

## خلاصة

لمياء حياتنا : تأثير الابتكار والانضباط على أداء المعلم في المدرسة العالية منبع العلوم جيروبون

وتهدف هذه الدراسة إلى دراسة وتحديد البيانات التجريبية في تأثير الابتكار والانضباط على أداء المعلم في المدرسة العالية منبع العلوم جيروبون على التحصيل العلمي للطلاب بشكل منفصل أو في وقت واحد. في هذه الدراسة، استخدم واضعو المنهج المسحي مع اقتراب تلازمية إلى البيانات الكمية التي تم الحصول عليها من وجوه الأبحاث أن المعلم في المدرسة العالية منبع العلوم جيروبون. وكانت العينة 109 فئة المشاركين من معلم المدرسة العالية منبع العلوم جيروبون مجموع السكان في الفصل الدراسي الثاني من العام الدراسي 2015-2016 بالغ إلى 110. ويتم جمع البيانات عن طريق استخدام تقنيات المراقبة والتوثيق، واستبيان/ الاستبيان. نوع من التحليل وصفت الارتباط وتحليل الانحدار وصفيًا. نتائج هذه الدراسة هي:

أولاً، هناك تأثير الابتكار واضح بين أداء المعلمين على التحصيل الدراسي في المدرسة العالية منبع العلوم جيروبون يتبين من حجم معامل الارتباط (r) من 0,708، ومعامل التحديد ( $R^2$ ) من 50,1%. ويظهر شكل العلاقة التي معادلة الانحدار  $\hat{Y} = 18,981 X_1 + 0,791$  وهو ما يعني أن كل زيادة وحدة واحدة من الابتكار النتيجة المعلمين سوف تؤثر على أداء المعلمين في المدرسة العالية منبع العلوم جيروبون في 0,791. ثانياً، هناك تأثير الانضباط على أداء المعلمين في المدرسة العالية منبع العلوم جيروبون حجم معامل الارتباط (r) بين المتغيرين من 0,855 ومعامل التحديد ( $R^2$ ) من 2,73%. ويظهر شكل العلاقة التي معادلة الانحدار  $\hat{Y} = 10,457 X_2 + 0,893$  وهو ما يعني أن كل زيادة وحدة واحدة من عشرات الانضباط على أداء المعلمين في المدرسة العالية منبع العلوم جيروبون في 0,893.

ثالثاً، هناك تأثير إيجابي واضح بين الابتكار والانضباط على أداء المعلم في المدرسة العالية منبع العلوم جيروبون التي أشار إليها الاحتمال) تغير = (sig.F 0,00 هو أصغر من 0,05)  $0,05 < 0,00$ . معامل الارتباط (r) بين هذين المتغيرين في 0,875. ومعامل التحديد ( $R^2$ ) من 76,6%. شكل العلاقة المشار إليها معادلة الانحدار المعادلز  $\hat{Y} = 3,633 X_1 + 0,278 + 0,720 X_2$  ، وهو ما يعني أن كل زيادة وحدة واحدة من الابتكار نتيجة للمعلمين ( $X_1$ ) والانضباط التنظيمية المدرسية ( $X_2$ ) معا سوف تؤثر على أداء المعلم الإنجاز (Y) بلغت 0,998

## PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Lamy Hayatina  
Tempat, Tanggal Lahir : Jakarta, 30 Januari 1989  
Alamat : Jl. Pancoran Barat XI No: 03, RT 004/03,  
Pancoran, Jakarta Selatan, 12780  
NPM : 13042021418  
Program Studi : Pendidikan Islam  
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam  
Judul Tesis : Pengaruh Kreativitas dan Kedisiplinan  
terhadap Kinerja Guru, Studi Kasus  
Terhadap SMK Manba'ul 'Ulum Cirebon.

Menyatakan bahwa:

1. Tesis ini adalah benar karya saya sendiri, kecuali kutipan dan data-data yang disebutkan sumbernya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
2. Apabila dikemudian hari ternyata tidak benar atau terdapat kekeliruan, maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya dan akan diperbaiki sebagaimana mestinya, dan yang bersangkutan bersedia menerima sanksi yang berlaku di Institut PTIQ Jakarta dan bersedia atas pencabutan gelar

Jakarta, 25 April 2016  
Yang membuat pernyataan,



**Lamy Hayatina**

## TANDA PERSETUJUAN PEMBIMBING

Judul Tesis

### PENGARUH KREATIVITAS DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA GURU

(Studi Kasus Terhadap SMK Manba'ul 'Ulum)

Diajukan Kepada Program Pascasajana Institut Perguruan Tinggi Ilmu Al-Qur'an  
Jakarta untuk Memenuhi Syarat-syarat Memperoleh Gelar Magister Pendidikan  
Islam (M. Pd. I)

Disusun Oleh:

**LAMYA HAYATINA**

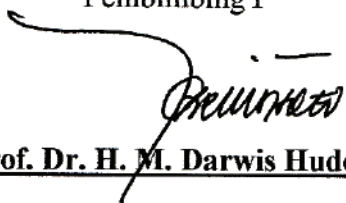
**NPM: 13042021418**

Telah selesai dibimbing oleh kami, dan menyetujui untuk selanjutnya dapat  
diujikan.

Jakarta, 24 April 2016

Menyetujui:

Pembimbing I



**Prof. Dr. H. M. Darwis Hude, M.Si**

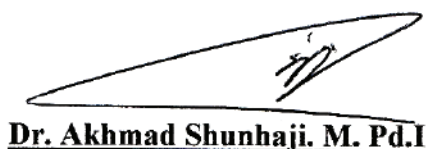
Pembimbing II



**Dr. H. Samsul Bahri Tanrere, M.Ed**

Mengetahui;

Ketua Program Studi/Konsentrasi



**Dr. Akhmad Shunhaji, M. Pd.I**



**TANDA PERSETUJUAN KETUA PROGRAM STUDI/ KONSENTRASI**

Judul Tesis

**PENGARUH KREATIVITAS DAN KEDISIPLINAN TERHADAP  
KINERJA GURU**

**(Studi Kasus Terhadap SMK Manba'ul 'Ulum)**

Diajukan Kepada Program Pascasajana Institut Perguruan Tinggi Ilmu Al-Qur'an  
Jakarta Untuk Memenuhi Syarat-Syarat Memperoleh Gelar Magister Pendidikan  
Islam ( M. Pd. I)

Disusun Oleh:

**LAMYA HAYATINA**

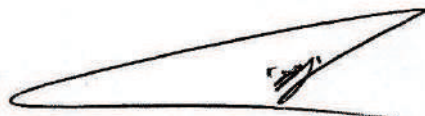
**NPM: 13042021418**

Telah disetujui oleh Ketua Program Studi/ Konsentrasi untuk dapat diujikan

Jakarta, 24 April 2016

Menyetujui,

Ketua Program Studi/Konsentrasi



**Dr. Akhmad Shunhaji, M. Pd.I**

## TANDA PENGESAHAN TESIS


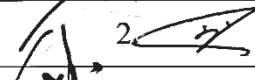

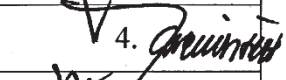
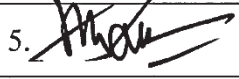
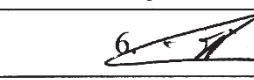
Judul Tesis

### PENGARUH KREATIVITAS DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA GURU(Studi Kasus Terhadap SMK Manba'ul 'Ulum)

Disusun oleh:

Nama : Lamy Hayatina  
Nomor Pokok Mahasiswa : 13042021418  
Program Studi : Pendidikan Islam  
Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Telah diajukan pada sidang munaqasah pada tanggal :  
Selasa, 10 Mei 2016

No	Nama Penguji	Jabatan dalam Tim	Tandatangan
1.	Prof. Dr. H. M. Darwis Hude, M.Si	Ketua	1. 
2.	Dr. Akhmad Shunhaji, M. Pd.I	Anggota/Penguji	2. 
3.	Dr. H. Edy Junaedi Sastradiharja, M.Pd	Anggota/Penguji	3. 
4.	Prof. Dr. H. M. Darwis Hude, M.Si	Anggota/Pembimbing	4. 
5.	Dr. H. Samsul Bahri Tanrere, M.Ed	Anggota/Pembimbing	5. 
6.	Dr. Akhmad Shunhaji, M. Pd.I	Panitera/Sekretaris	6. 

Jakarta, 11 Mei 2016

Menyetujui,  
Direktur Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta

  
Prof. Dr. H. M. Darwis Hude, M.Si

## KATA PENGANTAR

Segala puja dan puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, atas nikmat dan rahmat yang telah Allah berikan kepada penulis, sehingga penulis dimampukan Allah untuk menyelesaikan tesis ini, sebagai persyaratan untuk mendapatkan gelar M.Pd.I, dan harapannya ilmu yang saya dapatkan selama kuliah di Pasca Sarjana PTIQ dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan umumnya bagi masyarakat sekitar penulis.

Shalawat beserta salam penulis kirimkan kepada Nabi Muhammad SAW, beserta keluarganya, para sahabat, tabi'in, tabi'in-tabi'in, dan para pengikutnya. Semoga kita semua mendapatkan syafa'atnya kelak di akhirat nanti.

Selanjutnya, penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tesis tidak sedikit hambatan, rintangan serta kesulitan yang dihadapi. Namun berkat bantuan dan motivasi serta bimbingan yang tidak ternilai dari berbagai pihak, akhirnya penulis dapat menyelesaikan tesis ini.

Oleh karena itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada:

1. Prof. Dr. H. Nasarudin Umar, MA. Selaku Rektor Institut PTIQ Jakarta.
2. Prof. Dr. H. M. Darwis Hude, M. Si. Selaku ketua Program Pascasarjana Institut PTIQ Jakarta.
3. Dr. Akhmad Shunhaji, M. Pd. I. Selaku ketua Program Studi Institut PTIQ Jakarta.
4. Prof. Dr. H. M. Darwis Hude, M. Si selaku Dosen Pembimbing Tesis I, dan Dr. H. Samsul Bahri Tanrere, M.Ed selaku Dosen Pembimbing Tesis II, yang telah menyediakan waktu, pikiran dan tenaganya untuk memberikan bimbingan, pengarahan dan petunjuknya kepada penulis dalam penyusunan Tesis ini.
5. Kepala Perpustakaan beserta staf Institut PTIQ Jakarta.
6. TU Pasca Sarjana dan Segenap Civitas Institut PTIQ Jakarta yang telah banyak memberikan fasilitas, kemudahan dalam penyelesaian penulisan Tesis ini.

7. Seluruh Dosen Institut PTIQ Jakarta yang telah memberikan Ilmu Pengetahuan yang tidak ternilai oleh apapun, dan memberikan fasilitas, kemudahan dalam penyelesaian Tesis ini.
8. Kepala Perpustakaan beserta staf Perpustakaan Umum Universitas Terbuka, Perpustakaan Institut PTIQ Jakarta yang telah membantu melengkapi referensi Penulis.
9. Ketua Yayasan Manba'ul Ulum Cirebon Dr. Yayah Hidayah, M.Si, Kepala SMK Manba'ul Ulum Cirebon Drs. H. Apay Ja'far, M.Si dan Drs. Abdul Hakim dan segenap guru yang membantu dan memberikan data serta informasi yang penulis butuhkan.
10. Ayahanda Drs. Ahmadie Thaha, beserta Ibunda Dr. Yayah Hidayah, M.Si, yang telah mendidik dan mendukung sepenuh hati kepada penulis, jasa-jasamu takkan pernah terlupakan dan tergantikan, peluk hangat dari penulis gelar ini kupersembahkan untuk engkau berdua, dan Allah senantiasa menyertai kalian berdua dalam kesehatan, panjang umur dan selalu diliputi keberkahan.
11. Segenap Guru-guru Azhari Islamic School Rasuna yang telah memberikan motivasi dan do'a kepada penulis, terkhusus Ms. Fitri, Ms. Tyka, Ms. Oeci, Ms. Lieka, Ms. Sunt, Ms. Faizah, Ms. Vina, Mr. Sholeh, Mr. Hansem, Mr. Huda, Mr. Yadi, Mr. Abi dan Ms. Amel terima kasih atas do'a dan dukungannya.
12. Teman-teman kelas D Angkatan 2013 Genap, tidak bisa penulis gambarkan kehangatan, keseruan dan kebersamaan di kelas ini, saling mendo'akan, saling memotivasi agar bisa lulus bareng, dan semoga kehangatan dan kebersamaan ini terus berlanjut.
13. Keluarga besar H. Thaha dan Abah Mahfudz Syuja'i yang mendukung penyelesaian tesis saya, Mas Gabing, Qumi, Ayun dan Onet yang selalu mendo'akan dan memotivasi penulis, dan khusus untuk seseorang yang namanya masih rahasia Ilahi.
14. Semua pihak yang telah membantu menyelesaikan tesis ini.

Hanya harapan dan do'a, semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semua pihak yang telah berjasa dalam membantu penulis menyelesaikan tesis ini.

Akhirnya kepada Allah SWT jualah penulis serahkan segalanya dalam mengharapkan keridhaan, semoga tesis ini bermanfa'at bagi masyarakat umumnya dan bagi penulis khususnya, serta anak dan keturunan penulis kelak, Aamiin.

Jakarta, 28 April 2016

Penulis

**Lamya Hayatina**

## DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Motto .....	ii
Abstrak .....	iii
Pernyataan Keaslian Tesis.....	vi
Halaman Persetujuan Pembimbing .....	vii
Halaman Persetujuan Katua Program Studi/Konsentrasi.....	viii
Pengesahan Tesis .....	ix
Kata Pengantar .....	x
Daftar Isi .....	xiii
Daftar Gambar .....	xvii
Daftar Tabel .....	xviii
Daftar Lampiran .....	xxii
BAB I. PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	8
C. Pembatasan Masalah dan Perumusan Masalah .....	9
D. Tujuan Penelitian .....	10
E. Manfaat Penelitian .....	10
BAB II. KAJIAN PUSTAKA DAN TINJAUAN TEORI.....	12
A. Landasan Teori .....	12
1. Kinerja .....	12
a. Pengertian Kinerja Guru.....	12
b. Konsep Al-Qur'an dan Sunnah Terhadap Kinerja .....	18
c. Ruang Lingkup Kinerja Guru .....	24
d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	27
e. Indikator Kinerja Guru .....	30
f. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja .....	32

g.	Penilaian Kinerja .....	35
h.	Metode Penilaian Kinerja .....	36
i.	Aspek-aspek Penilaian Kinerja .....	39
2.	Kreativitas Guru .....	39
a.	Hakekat Kreativitas Guru .....	43
b.	Konsep Al-Qur'an Terhadap Kreativitas .....	
c.	Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Perkembangan Kreativitas .....	46
d.	Manfaat Kreativitas Bagi Peserta Didik .....	52
e.	Indikator Kreativitas.....	57
3.	Kedisiplinan Kerja Guru .....	57
a.	Hakekat Disiplin .....	61
b.	Konsep Disiplin Kerja .....	64
c.	Jenis-jenis Disiplin Kerja .....	71
d.	Model Pendekatan Disiplin .....	72
e.	Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin .....	73
f.	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin .....	75
g.	Konsep Al-Qur'an Terhadap Kedisiplinan .....	77
B.	Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	80
C.	Kerangka Berpikir .....	80
1.	Pengaruh antara Kreativitas terhadap Kinerja Guru.....	80
2.	Pengaruh antara Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru.....	
3.	Pengaruh Kreativitas dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru.....	81
Guru.....		82
D.	Pengajuan Hipotesis .....	
BAB III.	METODE PENELITIAN .....	83
A.	Populasi dan Sampel .....	83
B.	Sifat Data .....	85
C.	Variabel Penelitian .....	85
D.	Instrumen Penelitian .....	86
1.	Pengertian Instrumen.....	86

2.	Petunjuk Pengisian Instrumen Aangket.....	87
3.	Kisi-Kisi Instrumen.....	89
4.	Uji coba Instrumen Penelitian.....	91
E.	Jenis Data Penelitian .....	98
F.	Metode dan Pendekatan Penelitian .....	99
G.	Teknik Pengumpulan Data .....	99
H.	Teknik Analisis Data .....	101
1.	Analisis Deskriptif.....	101
2.	Analisis Inferensial.....	106
a.	Uji Persyaratan Analisis .....	106
1)	Uji Linieritas Persamaan Regresi.....	106
2)	Uji Normalitas Galat Taksiran .....	107
3)	Uji Homogenitas Varians.....	108
b.	Teknik Pengajuan Hipotesis.....	109
1)	Teknik Korelasi Sederhana.....	109
2)	Teknik Regresi Ganda .....	110
3)	Teknik Korelasi Ganda .....	111
4)	Teknik Regresi Ganda .....	112
I.	Hipotesis Statistik .....	114
J.	Tempat dan Waktu Penelitian.....	115
<b>BAB IV.</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>116</b>
A.	Hasil Penelitian .....	116
1.	Sejarah Singkat SMK Manbaul Ulum Cirebon .....	116
2.	Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran SMK Manba'ul 'Ulum .....	119
3.	Struktur Organisasi SMK Manbaul Ulum Cirebon .....	121
4.	Karakteristik Responden .....	125
5.	Deskripsi Data .....	127
6.	Pengujian Persyaratan Analisis Hipotesis Penelitian .....	179
a.	Uji Linieritas Persmaan Regresi.....	181
b.	Uji Normalitas Distribusi Galat Taksiran.....	182



c. Uji Homogenitas Varian Kelompok .....	185
7. Pengujian Hipotesis Penelitian.....	189
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	194
BAB V. PENUTUP .....	203
A. Kesimpulan .....	203
B. Implikasi Hasil Penelitian .....	206
C. Saran .....	208
Daftar Pustaka .....	209
Lampiran-lampiran	

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	: Kerangka Berikir .....	81
Gambar 3.2	: Konstelasi Hubungan antar Variabel Penelitian.....	86
Gambar 4.3	: Struktur Organisasi SMK Manba'ul Ulum Tahun Pelajaran 2015-2016.....	121
Gambar 4.4	: Histogram Variabel Kinerja Guru (Y).....	129
Gambar 4.5	: Histogram Variabel Kreativitas ( $X_1$ ).....	147
Gambar 4.6	: Histogram Variabel Kedisiplinan ( $X_2$ ) .....	164
Gambar 4.7	: Heteroskedastisitas $Y-X_1$ .....	186
Gambar 4.8	: Heteroskedastisitas $Y-X_2$ .....	187
Gambar 4.9	: Heteroskedastisitas $Y- X_1$ dan $X_2$ .....	188

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	: Aspek Penilaian.....	37
Tabel 3.2	: Kisi-kisi Instrumen Angket Penelitian.....	90
Tabel 3.3	: Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X1.....	93
Tabel 3.4	: Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X <sub>2</sub> .....	94
Tabel 3.5	: Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Y.....	95
Tabel 3.6	: Kriteria Koefisien Realibilitas.....	97
Tabel 4.7	: Keadaan Program Keahlian dan Jumlah Siswa.....	118
Tabel 4.8	: Data Guru SMK Manba'ul Uloum Cirebon.....	122
Tabel 4.9	: Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	125
Tabel 4.10	: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	126
Tabel 4.11	: Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	126
Tabel 4.12	: Data Deskriptif Variabel Kinerja Guru (Y).....	127
Tabel 4.13	: Data Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Guru (Y)...	128
Tabel 4.14	: Pernyataan Kinerja Guru Ke-1.....	130
Tabel 4.15	: Pernyataan Kinerja Guru Ke-2.....	130
Tabel 4.16	: Pernyataan Kinerja Guru Ke-3.....	131
Tabel 4.17	: Pernyataan Kinerja Guru Ke-4.....	131
Tabel 4.18	: Pernyataan Kinerja Guru Ke-5.....	132
Tabel 4.19	: Pernyataan Kinerja Guru Ke-6.....	132
Tabel 4.20	: Pernyataan Kinerja Guru Ke-7.....	133
Tabel 4.21	: Pernyataan Kinerja Guru Ke-8.....	133
Tabel 4.22	: Pernyataan Kinerja Guru Ke-9.....	134
Tabel 4.23	: Pernyataan Kinerja Guru Ke-10.....	134
Tabel 4.24	: Pernyataan Kinerja Guru Ke-11.....	135
Tabel 4.25	: Pernyataan Kinerja Guru Ke-12.....	135
Tabel 4.26	: Pernyataan Kinerja Guru Ke-13.....	136
Tabel 4.27	: Pernyataan Kinerja Guru Ke-14.....	136
Tabel 4.28	: Pernyataan Kinerja Guru Ke-15.....	137
Tabel 4.29	: Pernyataan Kinerja Guru Ke-16.....	137

Tabel 4.30	: Pernyataan Kinerja Guru Ke-17 .....	138
Tabel 4.31	: Pernyataan Kinerja Guru Ke-18 .....	138
Tabel 4.32	: Pernyataan Kinerja Guru Ke-19 .....	139
Tabel 4.33	: Pernyataan Kinerja Guru Ke-20 .....	139
Tabel 4.34	: Pernyataan Kinerja Guru Ke-21 .....	140
Tabel 4.35	: Pernyataan Kinerja Guru Ke-22 .....	140
Tabel 4.36	: Pernyataan Kinerja Guru Ke-23 .....	141
Tabel 4.37	: Pernyataan Kinerja Guru Ke-24 .....	141
Tabel 4.38	: Pernyataan Kinerja Guru Ke-25 .....	142
Tabel 4.39	: Pernyataan Kinerja Guru Ke-26 .....	142
Tabel 4.40	: Pernyataan Kinerja Guru Ke-27 .....	143
Tabel 4.41	: Pernyataan Kinerja Guru Ke-28 .....	143
Tabel 4.42	: Pernyataan Kinerja Guru Ke-29 .....	144
Tabel 4.43	: Pernyataan Kinerja Guru Ke-30 .....	144
Tabel 4.44	: Data Deskriptif Variabel Kreativitas (X1) .....	145
Tabel 4.45	: Data Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kreativitas (X1) ....	146
Tabel 4.46	: Pernyataan Kreativitas Guru Ke-1 .....	147
Tabel 4.47	: Pernyataan Kreativitas Guru Ke-2 .....	148
Tabel 4.48	: Pernyataan Kreativitas Guru Ke-3 .....	148
Tabel 4.49	: Pernyataan Kreativitas Guru Ke-4 .....	149
Tabel 4.50	: Pernyataan Kreativitas Guru Ke-5 .....	149
Tabel 4.51	: Pernyataan Kreativitas Guru Ke-6 .....	150
Tabel 4.52	: Pernyataan Kreativitas Guru Ke-7 .....	150
Tabel 4.53	: Pernyataan Kreativitas Guru Ke-8 .....	151
Tabel 4.54	: Pernyataan Kreativitas Guru Ke-9 .....	151
Tabel 4.55	: Pernyataan Kreativitas Guru Ke-10 .....	152
Tabel 4.56	: Pernyataan Kreativitas Guru Ke-11 .....	152
Tabel 4.57	: Pernyataan Kreativitas Guru Ke-12.....	153
Tabel 4.58	: Pernyataan Kreativitas Guru Ke-13 .....	153
Tabel 4.59	: Pernyataan Kreativitas Guru Ke-14.....	154
Tabel 4.60	: Pernyataan Kreativitas Guru Ke-15 .....	154

Tabel 4.61	: Pernyataan Kreativitas Guru Ke-16 .....	155
Tabel 4.62	: Pernyataan Kreativitas Guru Ke-17 .....	155
Tabel 4.63	: Pernyataan Kreativitas Guru Ke-18 .....	156
Tabel 4.64	: Pernyataan Kreativitas Guru Ke-19 .....	156
Tabel 4.65	: Pernyataan Kreativitas Guru Ke-20 .....	157
Tabel 4.66	: Pernyataan Kreativitas Guru Ke-21 .....	157
Tabel 4.67	: Pernyataan Kreativitas Guru Ke-22 .....	158
Tabel 4.68	: Pernyataan Kreativitas Guru Ke-23 .....	158
Tabel 4.69	: Pernyataan Kreativitas Guru Ke-24 .....	159
Tabel 4.70	: Pernyataan Kreativitas Guru Ke-25 .....	159
Tabel 4.71	: Pernyataan Kreativitas Guru Ke-26 .....	160
Tabel 4.72	: Pernyataan Kreativitas Guru Ke-27 .....	160
Tabel 4.73	: Pernyataan Kreativitas Guru Ke-28 .....	161
Tabel 4.74	: Pernyataan Kreativitas Guru Ke-29 .....	161
Tabel 4.75	: Pernyataan Kreativitas Guru Ke-30 .....	162
Tabel 4.76	: Data Deskriptif Variabel Kedisiplinan (X2) .....	162
Tabel 4.77	: Data Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kedisiplinan (X2)..	163
Tabel 4.78	: Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-1 .....	164
Tabel 4.79	: Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-2 .....	165
Tabel 4.80	: Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-3 .....	165
Tabel 4.81	: Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-4 .....	166
Tabel 4.82	: Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-5 .....	166
Tabel 4.83	: Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-6 .....	167
Tabel 4.84	: Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-7 .....	167
Tabel 4.85	: Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-8 .....	168
Tabel 4.86	: Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-9 .....	168
Tabel 4.87	: Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-10 .....	169
Tabel 4.88	: Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-11 .....	169
Tabel 4.89	: Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-12.....	170
Tabel 4.90	: Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-13 .....	170
Tabel 4.91	: Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-14.....	171

Tabel 4.92	: Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-15 .....	171
Tabel 4.93	: Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-16 .....	172
Tabel 4.94	: Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-17 .....	172
Tabel 4.95	: Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-18 .....	173
Tabel 4.96	: Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-19 .....	173
Tabel 4.97	: Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-20 .....	174
Tabel 4.98	: Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-21 .....	174
Tabel 4.99	: Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-22 .....	175
Tabel 4.100	: Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-23 .....	175
Tabel 4.101	: Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-24 .....	176
Tabel 4.102	: Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-25 .....	176
Tabel 4.103	: Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-26 .....	177
Tabel 4.104	: Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-27 .....	177
Tabel 4.105	: Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-28 .....	178
Tabel 4.106	: Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-29 .....	178
Tabel 4.107	: Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-30 .....	179
Tabel 4.108	: Linearitas Persamaan Regresi Y atas $X_1$ .....	181
Tabel 4.109	: Linearitas Persamaan Regresi Y atas $X_2$ .....	182
Tabel 4.110	: Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas $X_1$ .....	183
Tabel 4.111	: Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas $X_2$ .....	184
Tabel 4.112	: Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas $X_1$ dan $X_2$ .....	185
Tabel 4.113	: Uji Korelasi Sederhana $X_1$ terhadap Y .....	189
Tabel 4.114	: Uji Determinasi Variabel $X_1$ terhadap Y .....	190
Tabel 4.115	: Uji Regresi Variabel $X_1$ terhadap Y .....	190
Tabel 4.116	: Uji Korelasi Sederhana $X_2$ terhadap Y .....	191
Tabel 4.117	: Uji Determinasi Variabel $X_2$ terhadap Y .....	192
Tabel 4.118	: Uji Regresi Variabel $X_2$ terhadap Y .....	192
Tabel 4.119	: Uji Korelasi dan Uji Determinasi Variabel $X_1$ dan $X_2$ terhadap Y .....	193
Tabel 4.120	: Uji Regresi Variabel $X_1$ dan $X_2$ terhadap Y .....	194

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	: Keadaan Program Keahlian dan Jumlah Siswa.....	213
Lampiran 2	: Angket Penelitian.....	214
Lampiran 3	: Hasil Deskripsi Data Kinerja Guru .....	221
Lampiran 4	: Hasil Deskripsi Data Kreativitas .....	223
Lampiran 5	: Hasil Deskripsi Data Kedisiplinan .....	225
Lampiran 6	: Hasil Uji Linearitas .....	227
Lampiran 7	: Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran .....	228
Lampiran 8	: Uji Homogenitas Varians Kelompok/Uji Asumsi Heteroskedastisitas Regresi .....	230
Lampiran 9	: Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian .....	233
Lampiran 10	: Hasil Tabulasi Data .....	234
Lampiran 11	: Kartu Kontrol Bimbingan.....	255
Lampiran 12	: Surat Keterangan Telah Melaksanakan Penelitian.....	256
Lampiran 13	: Riwayat Hidup.....	258

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Peranan guru dalam dunia pendidikan sebagai salah satu unsur yang sangat penting dalam membentuk pribadi peserta didiknya. Pembangunan Nasional pada hakekatnya adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya, dengan Pancasila sebagai tujuan, dasar dan pedoman pembangunan nasional.

Pembangunan nasional pada hakikatnya adalah penterjemahan dan pengamalan dari sila pertama pancasila yaitu Ketuhanan Yang Maha Esa. Hal ini berarti bahwa segala usaha dan kegiatan dari pembangunan nasional yang dijiwai, dikendalikan dan digerakkan oleh keinginan dan ketakwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, sebagai nilai luhur yang menjadi landasan spiritual, moral dan etika pembangunan nasional adalah :

Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia,



sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.<sup>1</sup>

Guru adalah salah satu unsur manusia dalam proses pendidikan. Dalam proses pendidikan di sekolah, guru memegang tugas ganda yaitu sebagai pengajar dan pendidikan. Sebagai pengajar guru bertugas menuangkan sejumlah bahan pelajaran ke dalam otak anak didik, sedangkan sebagai pendidik guru bertugas membimbing dan membina anak didik agar menjadi manusia susila yang cakap, aktif, kreatif dan mandiri.

Lebih lanjut dinyatakan bahwa guru merupakan komponen yang berpengaruh dalam peningkatan mutu pendidikan sekolah. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan atau kompetensi professional dari seorang guru sangat menentukan mutu pendidikan.

Pada dasarnya kinerja guru dipengaruhi oleh faktor dari dalam guru itu sendiri yaitu bagaimana guru bersikap terhadap pekerjaan yang diemban. Sikap guru terhadap pekerjaan mempengaruhi tindakan guru tersebut dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Bilamana seorang guru memiliki sikap positif, yaitu disiplin terhadap pekerjaannya maka sudah barang tentu guru akan menjalankan tugas fungsi dan kedudukannya sebagai tenaga pengajar dan pendidik di sekolah dengan penuh tanggung jawab. Demikian pula sebaliknya seorang guru yang memiliki sikap negatif pada pekerjaannya pasti dia hanya menjalankan fungsi dan kedudukannya sebagai rutinitas belaka. Sehingga perlu ditanamkan sikap positif guru terhadap pekerjaannya mengingat peran guru dalam lingkungan pendidikan sangat sentral.

Sikap guru terhadap pekerjaan dapat dilihat dalam kedisiplinan terhadap pekerjaan maupun dalam bentuk kreativitas mengajar yang ditampilkan. Guru yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan, tentu akan mempunyai kreativitas terhadap pekerjaannya serta memiliki disiplin kerja yang tinggi, dan akhirnya akan mencerminkan seorang guru yang mampu bekerja secara profesional dan memiliki kinerja yang tinggi.

---

<sup>1</sup> UU. No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 3

Kinerja yang optimal merupakan harapan semua pihak namun kenyataan di lapangan menunjukkan masih ada beberapa guru SMK Manbaul Ulum Cirebon yang kinerjanya belum optimal. Berdasarkan pengamatan sementara terlihat bahwa kinerja guru dirasakan masih belum memuaskan. Dalam realitas sehari-hari masih ditemukan adanya gejala-gejala antara lain pembuatan kerangka KBM belum optimal bahkan hanya *copy paste* perangkat tahun lalu dengan mengganti tahunnya, kurangnya kemauan guru menciptakan pembelajaran yang variatif, masih banyaknya peserta didik yang tidak memperhatikan apa yang dijelaskan oleh guru sehingga mereka tidak menyerap pelajaran yang didapat; belum optimalnya kinerja guru tersebut bukan tanggung jawab sekolah saja, melainkan tanggung jawab bersama antara masyarakat dan pemangku kebijakan.

Selain itu fenomena yang terjadi pada guru SMK Manbaul Ulum Cirebon adalah masih adanya guru yang terlambat datang ke sekolah, masih kurangnya motivasi dalam mengajarkan kepada siswanya, masih ada yang tidak menguasai materi pelajaran dengan baik, masih ada beberapa guru yang kurang memperhatikan perangkat pembelajaran, seperti pembuatan RPP yang apa adanya, silabus, prota, promes dijadikan formalitas saja, masih banyak guru yang belum menguasai IT, masih ada guru yang tidak menekuni profesinya secara menyeluruh, seperti bekerja sampingan, sehingga perhatian terhadap siswanya hanya di kelas saja, masih rendahnya kebanggaan terhadap jabatan fungsional Guru, karena banyak guru yang pindah ke jabatan struktural, disiplin yang masih rendah, pulang masih ada yang belum pada waktunya dan datangpun masih ada yang kesiangan dan motivasi dalam meningkatkan kompetensi dan konsep diri masih kurang, hal ini dapat dilihat dari minimnya guru di SMK Manbaul Ulum Cirebon yang melanjutkan pendidikannya ke jenjang yang lebih tinggi, seperti dari S1 ke S2.

Kurang optimalnya kinerja guru tersebut, berdasarkan pengamatan sementara penulis disebabkan antara lain: kedisiplinan, kreativitas guru, perencanaan, motivasi kerja, kompensasi dan faktor-faktor lainnya yang masih kurang.

Kinerja guru dipengaruhi oleh bermacam-macam hal. Baik yang timbul dari dalam tenaga pendidik itu sendiri dan lingkungan kerja secara keseluruhan ataupun di luar lingkungan kerja. Seperti yang juga dikemukakan oleh Asad bahwa kinerja adalah tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang di dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja guru dipengaruhi oleh bermacam-macam hal, baik yang timbul dari dalam tenaga kerja itu sendiri (seperti kreatifitas, disiplin kerja, kepuasan kerja) dan dari lingkungan sekolah.<sup>2</sup>

Selanjutnya kinerja seorang guru dikatakan baik jika guru tersebut telah melakukan unsur-unsur yang terdiri dari kesetiaan dan komitmen yang tinggi pada tugas mengajar, menguasai dan mengembangkan bahan pelajaran, kedisiplinan dalam mengajar dan tugas lainnya, kreativitas dalam pelaksanaan pengajaran, kerjasama dengan semua warga sekolah, kepemimpinan yang menjadi panutan siswa, kepribadian yang baik, jujur, dan objektif dalam membimbing siswa, serta tanggung jawab terhadap tugasnya. Membahas masalah kualitas dari kinerja guru tidak terlepas dari pencapaian hasil belajar. Hal ini karena kinerja guru sangat menentukan keberhasilan proses belajar yang efektif dan efisien sehingga tujuan pendidikan dapat tercapai dan terwujud dari hasil belajar siswa yang baik yang pada akhirnya dapat mencetak lulusan yang berkualitas.

Berbagai upaya telah dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru antara lain dengan peningkatan kedisiplinan dan kreativitas guru melalui perlombaan, pelatihan-pelatihan, seminar, kursus-kursus atau pendidikan formal yang tinggi serta pembinaan dan pengembangan untuk mendukung pembelajaran yang efektif. Dalam pelaksanaannya kita tidak hanya menuntut keahlian dari para ahli pengembang kompetensi guru saja melainkan juga harus memperhatikan berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja seorang guru.

Adapun untuk meningkatkan kinerja guru dalam mengajar hendaknya guru mau merencanakan program pengajaran dari silabus yang telah disesuaikan dengan Program Semester dan atau Program Tahunan dan sekaligus mampu pula melaksanakannya dalam bentuk pengelolaan kegiatan

---

<sup>2</sup> M. As'ad, *Psikologi Kerja*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2001, hal. 10.

belajar mengajar. Bila guru berhasil melaksanakan dengan baik, akan tampak perubahan-perubahan yang berarti pada peserta didiknya, antara lain timbul sikap positif dalam belajarnya dan prestasi belajarnya meningkat.

Figur ideal guru adalah Nabi, sebab Nabi merupakan teladan bagi umatnya, sekaligus sosok Guru yang ideal, karena Nabi membina aspek material-spiritual manusia. Guru mengikuti pola pendidikan *prophetic* yang merefleksikan nilai-nilai ketuhanan (*teo-sentris*) dengan inti tauhid. Pendidikan yang *tauhidik* ini ketika diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari tidak bisa meremehkan aspek *antropo-sentris*, sehingga dimensi pendidikannya mencakup totalitas *teo-antropo-sentris*. Pembeneran terhadap aspek ketuhanan, atau teo-sentris tadi, diambil dari sumber wahyu (*revealed and perennial knowledge*), sementara konsepsinya terhadap kealaman dan kemanusiaan dicapai melalui sumber rasional (*acquired knowledge*). Ringkasnya seorang guru itu bisa memadukan dimensi material dengan spiritual, jasmani dengan rohani, lahir dengan batin, ilmu dengan iman, dan duniawi dengan ukhrawi.

Imam Al-Ghazali cukup komprehensif dalam menjelaskan karakteristik ideal guru atas dasar kode etik yang patut dimilikinya. Bagi al-Ghazali, guru mesti menerima segala problem anak didik dengan hati dan sikap yang terbuka lagi tabah, bersikap penyantun dan penyayang. Kemudian Imam Al-Ghazali juga menjelaskan bahwa seorang guru tidak boleh angkuh terhadap sesama. Ketawadluan juga menjadi syarat utama seorang guru.

Masih banyak lagi syarat untuk menjadi guru profesional seperti taqarrub, menghindari aktifitas yang sia-sia, lemah lembut pada anak, tidak pemaarah, tidak menakutkan bagi anak, memperhatikan pertanyaan mereka, menerima kebenaran dari anak yang membantahnya, mencegah anak mempelajari ilmu yang berbahaya, serta mengaktualisasikan ilmu yang dipelajarinya.

Banyak hal yang bisa dilakukan oleh tenaga pendidik. Guru dapat memanfaatkan potensi lain yang ia miliki di dalam dirinya seperti kreativitas. Kreativitas adalah daya cipta yang dimiliki manusia memungkinkan

penemuan-penemuan baru dalam bidang ilmu dan teknologi, serta dalam semua bidang usaha manusia lainnya. Kebutuhan akan kreativitas sangatlah terasa. Tidak berlebihan jika dikatakan bahwa saat ini kita semua terlibat dalam ancaman maut akan kelangsungan hidup. Kita menghadapi macam-macam tantangan, baik dalam bidang pendidikan, ekonomi, kesehatan, politik maupun dalam bidang sosial budaya. Kemajuan teknologi yang meningkat menuntut kita untuk beradaptasi secara kreatif dan mencari pemecahan yang imajinatif. Untuk menghadapi tantangan tersebut diperlukan ketrampilan tinggi yang melibatkan pemikiran kritis, sistematis, logis, dan kemauan kerja sama yang efektif.

Kreativitas adalah kemampuan untuk mengembangkan imajinasi dalam berpikir konstruktif. Seseorang dikatakan mempunyai daya kreasi yang tinggi bilamana ia mampu menemukan serta menggabungkan gagasan/ide-ide atau pemikiran baru yang orsinil dan dalam kombinasi yang baru. Ia tidak terpengaruh oleh pemikiran maupun cara orang lain, namun dengan daya kreasinya ia mampu mengembangkan alternatif lain yang lebih berani.

Anna Craft menyatakan bahwa kreativitas adalah kemampuan untuk membuat kombinasi baru berdasarkan data, informasi atau unsur yang ada dan berdasarkan data atau informasi yang tersedia menemukan banyak kemungkinan jawaban terhadap suatu masalah dimana penekanannya adalah pada kualitas, ketepatangunaan, keluwesan dan orisinilitas dalam berfikir serta kemampuan untuk mengolaborasi suatu gagasan.

Selain kreativitas guru, salah satu yang harus senantiasa diperhatikan adalah kedisiplinan kerja. Kedisiplinan kerja harus senantiasa ada dan ditingkatkan agar produktivitas lembaga pendidikan dapat meningkat. Kekeliruan dalam memperlakukan sumber daya ini, akan menyebabkan kediplinan kerja menjadi berkurang bahkan hilang sama sekali. Jika kondisi ini dibiarkan, pada gilirannya organisasi atau lembaga tersebut akan kehilangan asset yang paling penting dan tidak dapat lagi menjalankan aktivitas sebagaimana mestinya.

Disiplin merupakan suatu sikap mental yang didasarkan atas kesandaran dan keikhlasan seseorang untuk mematuhi peraturan. Sikap itu akan mengarahkan dan mengatur segala aktivitas serta motivasi yang ditimbulkan kearah yang memungkinkan tercapainya tujuan efektif. Hasan Langgulung berpendapat bahwa motivasi saja tidak cukup dalam meraih tujuan belajar mengajar melainkan diperlukan adanya suatu disiplin dalam bekerja yang bisa menjaga kekonsestenan seseorang dalam bekerja.

Disiplin adalah suatu sikap yang diwujudkan dengan perbuatan dalam melaksanakan suatu kewajiban atau menepati suatu peraturan yang ditentukan. Hasan langgulung menyatakan bahwa disiplin mengandung pada makna melatih, mendidik dan mengatur hidup teratur.

Guru yang disiplin adalah guru yang melaksanakan tugas administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada suatu pendidikan. Istiqomah yang secara professional merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Disiplin guru juga dapat diartikan sebagai sikap penuh kerelaan dalam mematuhi semua aturan dan norma yang ada dalam menjalankan tugasnya sebagai guru. Bentuk tanggung jawabnya terhadap pendidikan anak didik. Guru merupakan cermin bagi anak didiknya dalam sikap atau teladan. Sikap disiplin guru dan tenaga kependidikan (pegawai) akan memberikan warna terhadap hasil pendidikan yang jauh lebih baik. Dalam proses pembelajaran, keberhasilan tidak terlepas dari cara guru mengajar dan siswa belajar. Selain itu juga, proses pembelajaran akan berha'il dan berdaya guna secara efektif apabila dilaksanakan dengan baik dan berdisiplin tinggi".

Banyak sekali faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja guru antara lain seperti kepemimpinan dan motivasi kerja yang diterapkan oleh atasan kepada dirinya sendiri dan kepada bawahannya, kompensasi yang diterimanya (seperti gaji, pasilitas, tunjangan dan sebagainya), kompetensi atau profesionalisme individu yang bersangkutan, dan masih banyak lagi. Secara

teoritis, seseorang yang bekerja dengan bimbingan, arahan dan pengawasan langsung dari atasannya cenderung akan termotivasi, disiplin dalam bekerja, sehingga kinerjanya menjadi lebih baik dan produktivitasnya meningkat pula.

Begitu juga halnya dengan guru sebagai pelaksana pendidikan dan kepala sekolah sebagai pemimpin dalam proses pendidikan. Dalam hal ini guru mesti memiliki kedisiplinan yang tinggi agar proses pendidikan dapat berjalan dengan baik dan akhirnya menghasilkan lulusan yang berkualitas.

Berdasarkan latar belakang pemikiran di atas, penulis berusaha menggali keterkaitan antara kreativitas dan disiplin guru terhadap kinerja guru. Oleh karena itu, penulis merasa tertarik untuk mengkaji dan meneliti masalah dalam sebuah karya ilmiah yang berjudul: **“Pengaruh Kreativitas dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Terhadap Guru SMK Manba’ul Ulum Cirebon)”**

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah-masalah yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kreativitas guru belum memberikan pengaruh pada kinerja
2. Guru belum memahami cara meningkatkan kreativitas
3. Guru kurang memperhatikan kemajuan kreativitas dirinya
4. Dinamika pengawasan guru melalui otonomi pengawasan terus dilakukan, akan tetapi belum mampu meningkatkan tingkat kedisiplinan kerja guru.
5. Belum tercapainya hasil kerja nyata guru dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh sekolah hal ini disebabkan disiplin kerja guru masih kurang, hal ini dibuktikan dengan banyaknya pegawai yang terlambat masuk dan tidak masuk kerja.
6. Kinerja guru masih belum optimal, hal tersebut disebabkan guru dalam melakukan kegiatan belajar-mengajar kurang semangat.

7. Masih ada guru yang kurang memiliki disiplin dalam bekerja, sehingga pekerjaan tidak dapat diselesaikan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, hal ini disebabkan rendahnya kinerja guru.

### **C. Pembatasan Masalah**

Pembatasan yang dikaitkan dengan judul di atas sangatlah luas, sehingga tidak mungkin dari lapangan permasalahan-permasalahan itu dapat terjangkau dan terselesaikan semua. Oleh karena itu perlu adanya pembatasan masalah guna menghindari kesalahpahaman sehingga timbul penafsiran yang berbeda-beda yang akan mengakibatkan penyimpangan judul di atas.

Dalam hal ini penulis membatasi ruang lingkup dan fokus masalah yang diteliti sebagai berikut :

1. Kinerja guru dibatasi pada faktor penyusunan program pembelajaran, pelaksanaan program pembelajaran, pelaksanaan evaluasi, analisis evaluasi serta pelaksanaan perbaikan dan pengayaan.
2. Kreativitas guru dibatasi pada rasa ingin tahu, menemukan ide baru, memecahkan masalah, daya imajinasi tinggi, dan mencoba hal baru.
3. Kedisiplinan guru dibatasi pada taat pada peraturan, melaksanakan tugas-tugas, bertumpu pada etos kerja, bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan semangat.

### **D. Perumusan Masalah**

Perumusan masalah berkaitan langsung dengan pembatasan masalah yang dirumuskan di atas. Maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kreativitas guru terhadap kinerja guru di SMK Manbaul Ulum Cirebon?
2. Apakah terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kedisiplinan guru terhadap kinerja guru di SMK Manbaul Ulum Cirebon?
3. Apakah ada pengaruh yang positif dan signifikan antara kreativitas guru dan kedisiplinan guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Manbaul Ulum Cirebon ?



### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut di atas, penelitian ini bertujuan:

1. Mengungkapkan gambaran tentang pengaruh kreativitas guru terhadap kinerja guru di SMK Manbaul Ulum Cirebon.
2. Mendapatkan data atau gambaran pengaruh kedisiplinan guru terhadap kinerja guru di SMK Manbaul Ulum Cirebon.
3. Menjelaskan data atau informasi tentang pengaruh antara kreativitas guru dan kedisiplinan guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Manbaul Ulum Cirebon.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara kreativitas guru dan kedisiplinan guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Manbaul Ulum Cirebon

### **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi para akademisi dan para praktisi pendidikan. Adapun dalam penelitian ini terdapat dua manfaat antara lain manfaat teoretis dan manfaat praktis.

#### **1. Manfaat Teoretis**

Menambah khasanah ilmu pengetahuan serta memberi masukan dalam rangka penyusunan teori atau konsep-konsep baru terutama untuk pengembangan pemikiran dalam memecahkan permasalahan yang berhubungan dengan kreativitas, kedisiplinan dan kinerja guru bagi para peneliti berikutnya.

#### **2. Manfaat Praktis**

- a. Memberi masukan kepada guru SMK Manbaul Ulum Cirebon, untuk selalu meningkatkan kreativitas, kedisiplinan dan kinerjanya.
- b. Memberikan masukan kepada SMK Manbaul Ulum Cirebon dan dinas terkait yang ada di Cirebon, sebagai pertimbangan dalam menentukan kebijakan yang berhubungan dengan upaya peningkatan kreativitas, kedisiplinan dan kinerja guru.

- c. Dipergunakan sebagai bahan pertimbangan oleh para praktisi pendidikan di Cirebon pada khususnya dalam mengambil kebijakan yang berhubungan dengan program peningkatan kreativitas dan kedisiplinan guru sebagai upaya meningkatkan kinerja guru sehingga mutu PBM dapat meningkat.
- d. Bagi peneliti lain, dapat digunakan sebagai tambahan bahan referensi dalam melakukan penelitian lanjutan khususnya penelitian-penelitian dalam konteks kreativitas, kedisiplinan dan kinerja guru.

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA DAN TINJAUAN TEORI**

#### **A. Landasan Teori**

Dalam landasan teori ini akan dibahas secara berturut-turut mengenai:

#### **1. Kinerja Guru**

##### **a. Pengertian Kinerja Guru**

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron mengatakan “kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi”.<sup>1</sup> Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam

---

<sup>1</sup> Michael Amstrong, *Performance Management*, Tugu Publisher. Nyutran. 2004 (terjemahan), hal. 29.

mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi.<sup>2</sup>

Secara sederhana Whitmore mengemukakan, kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang.<sup>3</sup> Pengertian yang menurut Whitmore merupakan pengertian yang menuntut kebutuhan paling minimum untuk berhasil. Oleh karena itu, Whitmore mengemukakan pengertian kinerja yang dianggapnya representative, maka tergambarnya tanggung jawab yang besar dari pekerjaan seseorang.

Berdasarkan pengertian di atas, kinerja yang nyata jauh melampaui dari apa yang diharapkan adalah kinerja yang menetapkan standar-standar tertinggi orang itu sendiri, selalu standar-standar yang melampaui apa yang diminta atau diharapkan orang lain. Dengan demikian, menurut Whitmore kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata.<sup>4</sup>

Bertolak dari pandangan Whitmore di atas, kinerja menuntut adanya pengekspresian potensi seseorang, dan tanggung jawab atau kepemilikan yang menyeluruh. Jika tidak maka hal ini tidak akan menjadi potensi seseorang, tetapi sebagian akan menjadi milik orang lain. Oleh karena itu, pengarahan dari pemimpin suatu organisasi akan menjadi penting dalam rangka mengoptimalkan potensi seseorang. Pengarahan pimpinan misalnya dalam bentuk memerintah, menuntut, memberikan instruksi, membujuk dengan ancaman-ancaman yang jelas

---

<sup>2</sup> Indra Bastian, *Akuntansi Sektor Publik*, Edisi Pertama, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi UGM, Yogyakarta. 2001, hal. 329

<sup>3</sup> John Whitmore, *Coaching For Performance; Seni Mengarahkan untuk Mendongkrak Kinerja*, terjemahan Dwi Helly Purnomo dan Louis Novianto, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997, hal. 104

<sup>4</sup> John Whitmore, *Coaching For Performance; Seni Mengarahkan untuk Mendongkrak Kinerja...*, hal. 108

atau tersembunyi, tidak bisa menghasilkan kinerja optimim yang tahan lama, walaupun mungkin bawahan bisa menjalankan pekerjaan itu.

Pandangan lain dikemukakan King, yang menjelaskan kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya.<sup>5</sup> Mengacu dari pandangan ini, dapat diinterpretasikan bahwa kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya. Misalnya, sebagai seorang guru, tugas rutinnnya adalah melaksanakan proses belajar mengajar di sekolah. Hasil yang dicapai secara optimal dari tugas mengajar itu merupakan kinerja seorang guru. Berbeda dengan King, ahli lain Galton dan Simon, memandang bahwa kinerja atau performance merupakan hasil interaksi atau berfungsinya unsure-unsur motivasi, kemampuan, dan persepsi pada diri seseorang.<sup>6</sup>

Semua istilah kinerja yang diberikan para ahli, mempunyai visi yang agak berbeda, tetapi secara prinsip mereka setuju bahwa kinerja mengarah pada suatu upaya dalam rangka mencapai prestasi kerja yang lebih baik. Maier sebagaimana yang dikutip oleh As'ad, mengatakan bahwa kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.<sup>7</sup> Senada dengan hal tersebut, Lawler dan Porter seperti dikutip oleh As'ad, berpendapat bahwa kinerja merupakan "*successfull role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatannya.<sup>8</sup> Pengertian ini menjelaskan, kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

---

<sup>5</sup> Patricia King, *Performance Planning and Appraisal: A How-To Book for Manager*, New York, St. Louis San Francisco: McGraw-Hill Book Company, 1993, hal. 19

<sup>6</sup> Maurice Galton dan Brian Simon, *Progress and Performance in the Primary Classroom*, London: Routledge dan Kegan Paul, 1994, hal. 15-17

<sup>7</sup> Mohammad As'ad, *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty, 1995, hal. 23

<sup>8</sup> Mohammad As'ad, *Psikologi Industri...*, hal. 24

Pandangan lain dikemukakan oleh Mc Daniel, yang memandang kinerja adalah interaksi antara kemampuan seseorang dengan motivasinya.<sup>9</sup> Berdasarkan pandangan ini, dapat ditegaskan bahwa kinerja merupakan penjumlahan antara kemampuan dan motivasi kerja yang dimiliki seseorang.

Istilah kinerja terjemahan dari performance. Karena itu, istilah kinerja juga sama dengan istilah performansi. Selanjutnya, Simamora menyatakan, kinerja adalah keadaan atau tingkat perilaku seseorang yang harus dicapai dengan persyaratan tertentu.<sup>10</sup> Sementara itu, Bernandin dan Russel seperti yang dikutip oleh Gomes, menyatakan istilah kinerja dengan performansi adalah sejumlah catatab yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu.<sup>11</sup> Selanjutnya, Suprihanto menyatakan kinerja dengan istilah prestasi kerja, yaitu hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, atau criteria yang telah ditentukan lebih dahulu dan telah disepakati bersama.<sup>12</sup>

Berdasarkan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan. Berhubungan dengan konsep kinerja seperti yang telah dibahas di atas, selanjutnya akan dibahas persyaratan yang menentukan kinerja tersebut, yaitu masalah evaluasi kinerja. Sebab, hal inilah yang menentukan kinerja seseorang. Karena itu, evaluasi kinerja ini harus dipahami oleh karyawan maupun

---

<sup>9</sup> Mc Daniel, Theory: Strain Under Load, 2000, hal. 2 (<http://www.accelteam.com/motivation/index.html>) diakses 22 November 2015

<sup>10</sup> Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 1995, hal. 327

<sup>11</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset, 1997, hal. 35

<sup>12</sup> John Suprihanto, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*, Yogyakarta: BPFE, 1996), hal. 7

pimpinan, agar keduanya saling puas dalam rangka mewujudkan kinerja secara optimal.

Mengacu dari pandangan Patricia King kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya, dapat diintrepetasikan bahwa kinerja seseorang dihubungkan dengan tugas-tugas rutin yang dikerjakannya. Sebagai seorang guru misalnya tugas rutusnya adalah melaksanakan proses belajar mengajar di sekolah. Hasil yang dicapai secara optimal dari tugas mengajar itu merupakan kinerja seorang guru.

Terdapat dua tugas guru yang dijadikan acuan untuk mengukur kinerja guru sekolah Dasar. Kedua tugas tersebut adalah tugas yang berkaitan dengan kegiatan proses pembelajaran, dan tugas yang berkaitan dengan penataan, serta perencanaan yang berkaitan dengan tugas pembelajaran.

Kegiatan pembelajaran tersebut dapat dipilah menjadi dua, yakni kegiatan mengajar dan kegiatan belajar, masing-masing kegiatan tersebut memiliki makna yang berbeda. Kegiatan mengajar dilakukan oleh satu orang guru atau lebih, sedangkan kegiatan belajar dilakukan oleh si pembelajar, baik secara individu maupun secara kelompok. Degeng mendefinisikan kedua istilah tersebut bahwa pengajaran adalah upaya membelajarkan siswa, sedangkan belajar adalah pengaitan pengetahuan baru pada struktur kognitif yang sudah dimiliki siswa.<sup>13</sup> Dengan demikian, kegiatan pengajaran merupakan kegiatan guru untuk mengorganisir berbagai sumber belajar, yang dalam pandangan Association for Educational Communication and Technology (AECT) sumber belajar tersebut meliputi pesan, orang, bahan, peralatan, teknik, dan latar atau lingkungan. Sedangkan kegiatan belajar pada prinsipnya adalah upaya bagaimana memberikan sesuatu pengetahuan terbaru

---

<sup>13</sup> I Nyoman Sudana Degeng, *Ilmu Pengajaran taksonomi Pengajaran*, Jakarta: Depdikbud, P2LPTK, 1989, hal. 5

kepada siswa dengan jalan mengaitkannya ke sejumlah pengetahuan yang telah mereka miliki.

Berdasarkan analisis kegiatan mengajar dan belajar seperti yang sudah disebutkan, jelas tugas guru tidak ringan. Namun, tugas rutin yang merupakan suatu proses dengan mencakup serangkaian perbuatan guru dan siswa, atas dasar hubungan timbale balik yang berlangsung dalam situasi edukatif untuk mencapai tujuan tertentu. Interaksi antara guru dan siswa merupakan syarat utama berlangsungnya proses pembelajaran tersebut. Dalam hal ini, interaksi pembelajaran mempunyai arti yang sangat luas, tidak sekedar hubungan antara guru dengan siswa, tetapi berupa hubungan interaktif yang edukatif. Kegiatan pembelajaran tidak hanya penyampaian pembelajaran, melainkan juga penanaman sikap dan nilai pada diri siswa yang sedang belajar.

Mengajar merupakan suatu usaha guru dalam mengelola perhatian dan waktu siswa yang dimulai dari awal sampai akhir di dalam kelas.<sup>14</sup> Mengajar adalah usaha guru dalam menciptakan kondisi-kondisi atau mengatur lingkungan sedemikian rupa, sehingga terjadi interaksi antara siswa dengan lingkungan, termasuk guru dan media pembelajaran. Peranan guru dalam mengelola proses belajar mengajar, antara lain sebagai fasilitator, yang berusaha menciptakan kondisi belajar mengajar yang efektif, sehingga memungkinkan berlangsungnya proses pembelajaran, mengembangkan bahan belajar dengan baik, dan meningkatkan kemampuan siswa dalam belajar, agar tujuan belajar dapat dicapai. Dalam kaitan nyata ada tiga variable

---

<sup>14</sup> Bruce Joyce, Marsha Weil & Beverly Showers, *Models Of teaching fourth Edition*, Bostom Needham Heights: Allyn and Bacon A Division of Simon, Inc, 1992, hal. 381-383



penting sebagai variable pengajaran yang menjadi acuan, yakni variable kondisi pengajaran, variable strategi, dan variable hasil pengajaran.<sup>15</sup>

Selain itu, penciptaan kondisi belajar yang memungkinkan tercapainya tujuan pembelajaran tersebut, bagi guru tidak cukup hanya meningkatkan profesionalisme semata. Dalam arti penguasaan keahlian dalam bidang studi yang diajarkannya, akan tetapi juga dituntut agar guru mampu melakukan administrasi penunjang kegiatan pembelajaran. Dengan kemampuan profesionalisme guru, dalam keahlian bidang studi serta kemampuan menata administrasi penunjang pembelajaran, dapat diprediksi bahwa kinerja guru yang bersangkutan adalah baik.<sup>16</sup>

#### **b. Konsep Al-Qur'an dan Sunnah Terhadap Kinerja**

Islam menganjurkan agar manusia bekerja. Pekerjaan manusia adalah tugas rasio dan fisik, jika manusia tidak bekerja maka ia tidak bisa memenuhi tugas hidupnya. Pekerjaan merupakan sarana untuk memperoleh rizki dan sumber penghidupan yang layak. Bekerja adalah kewajiban dalam kehidupan. Al-Quran menjelaskan bahwa pengemban risalah agama dan kalangan nabi dan rasul sepanjang sejarah adalah orang-orang yang berkarya. Disamping mengemban misi suci risalah agama, mereka juga bekerja. Di dalam Al-Quran dan Hadits Rasulullah banyak perintah dan penjelasan yang berhubungan dengan kerja dengan berbagai penekanannya.

Islam menjadikan bekerja sebagai hak dan kewajiban individu. Rasulullah menganjurkan bekerja dan berpesan agar melakukannya sebaik mungkin. Fondasi utama yang diletakkan Islam dalam mengatur perolehan penghidupan manusia adalah dengan bekerja.

---

<sup>15</sup> Charles Reigeluth, *Instructional-Design Theories and Overview of their Current Statues*, London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers Hillsdale, New Jersey, 1983, hal.397

<sup>16</sup> Hamzah B. Uno, *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Jakarta, Bumi Aksara 2012, hal.

Jika memperhatikan ayat-ayat Al-Quran dan Al-Hadits, bekerja untuk menghasilkan karya nyata adalah suatu hal yang dipandang terpuji dan diwajibkan dalam Islam, Dengan demikian dapat dirumuskan bahwa kerja itu mengandung hakikat sebagai pengabdian pada Ilahi yang mempunyai nilai setara dengan ibadah. Akibatnya sikap seorang muslim terhadap kerja seyogyanya adalah positif, wajib, dengan niat yang ikhlas, bertawakal, tekun, rapi, jujur, rasional, bersedia maju, berbuat baik, tepat waktu, profesional, berpandangan masa depan dalam arti kepada hasil yang baik, kreatif dalam menggunakan peluang, mau bekerja sama, kerja keras dan disiplin.

Keberhasilan dan kejayaan sangat erat hubungannya dengan iman, amal saleh dan usaha, sedangkan hal yang menyebabkan kemunduran seseorang atau masyarakat mempunyai hubungan dengan kemalasan dan kelalaian dalam memanfaatkan karunia Ilahi, baik dalam bentuk memanfaatkan sumber daya alam maupun sumber daya manusia itu sendiri. Dengan kerja keras rajin, dan tekun sumber daya itu dapat membawa rahmat dan nikmat kepada manusia,. Jadi suatu hal yang diwajibkan bagi seorang muslim agar bekerja dengan ikhlas, jujur, dan sempurna (efisien dan bermutu).

Menurut Quraish Shihab bahwa kata **عمل** digunakan Al-Quran untuk menggambarkan perbuatan yang dilakukan secara sadar dan lahir dari : (1) daya tubuh, yang memungkinkan manusia memiliki antara lain kemampuan dan keterampilan teknis, (2) daya kalbu, yang memungkinkan manusia mampu memiliki kemampuan moral, estetika, etika serta mampu untuk beriman dan merasakan kebesaran Allah, (3) daya akal, yang memungkinkan memiliki kemampuan mengembangkan ilmu dan teknologi, (4) daya hidup, yang memungkinkan manusia

memiliki kemampuan menyesuaikan diri dengan lingkungan, mempertahankan hidup dan menghadapi tantangan.<sup>17</sup>

Langkah awal terbaik yang sebaiknya kita lakukan, baik sebagai pekerja, pebisnis, maupun sebagai pribadi, adalah melakukan penilaian terhadap diri sendiri (self-assesment). Mengapa kita harus melakukan penilaian kinerja diri, baik sebagai hamba maupun sebagai pekerja? Karena Sebagai agama universal, yang konten ajaran tidak pernah lekang oleh waktu, atau lapuk oleh zaman, dengan basisnya Al Quran, Islam sudah mengajarkan kepada umatnya bahwa kinerja harus dinilai Allah menyuruh kita untuk melakukan hal itu. Allah berfirman dalam QS At-Taubah: 105:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ 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. (At-Taubah/9:105)*

Menurut beberapa mufasir, ada perbedaan makna di antara beberapa kata. Kata **اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ** lebih berdimensi khusus (bernuansa akhirat, atau karena ada nilai (tersendiri). Kata ini berbeda dengan kata yang lebih bernuansa dunia, meskipun secara bahasa, keduanya memiliki arti yang sama: bekerja, atau bertindak.

Kata **سَيَرَّ** berarti melihat secara detil. Sebuah kamus mengartikan kata ini dengan makna **”كَسَّرَ الْجِلْدَ”**, mengelupasi kulit, menguliti, *membreak-down*. Dengan makna ini, kata **سَيَرَّ** bisa juga diartikan sebagai tindakan **“mengevaluasi, atau menilai”** dengan

<sup>17</sup>M. Quraisy Shihab, *Membumikan Al-Qur'an*, Jakarta: Lentera, 2006, hal.114.

melakukan perbandingan antara rencana kegiatan dan hasil yang telah diperoleh.

Kata “ *بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ* ” berarti amalmu atau pekerjaan. Kata ini bisa berarti “amalan di dunia yakni berupa prestasi selama di dunia”. Dalam bahasa manajemen, hasil dari amalan atau pekerjaan itu adalah kinerja, performance. Jadi, ungkapan *mu'minûn*” sejatinya adalah pelaksanaan *performance appraisal*. Yang perlu diperhatikan, pengungkapan kata “Allah, Rasul, dan Mukmin” (yang dalam bahasa Arab menggunakan *i'rab rafa'*, sebagai subjek), berarti para penilai itu tidak saja Allah, tetapi juga melibatkan pihak lain, yakni Rasul dan kaum Mukmin. Dalam bahasa manajemen, penilaian melibatkan pihak lain ini biasa disebut penilaian 360° derajat.

Tidak hanya teori dari kalangan ahli manajemen, ratusan tahun yang lalu, Rasulullah Saw. sudah mengingatkan akan pentingnya melihat hasil kerja atau amal seseorang. Hal ini dibuktikan oleh sebuah hadis dari Imam Ahmad, dari Anas ibn Malik RA., Rasulullah Saw bersabda:

لَا عَلَيْكُمْ أَنْ تَعْجَبُوا بِأَحَدٍ حَتَّى تَنْظُرُوا بِمَا يَخْتِمُ لَهُ ﴿ رَوَاهُ أَحْمَدُ ﴾

*Kalian tidak perlu merasa takjub (bangga) atas seseorang hingga kamu melihat sesuatu yang dihasilkannya*”. (H.R. Ahmad dari Imam Ahmad, dari Anas ibn Malik RA ).<sup>18</sup>

Jelas sekali bahwa ungkapan “hattâ tanzhurû bi mâ yakhtimu lahû” merujuk pada kinerja, hasil kerja seseorang. Hadis lain yang berasal dari Abu Sa'îd ra., Sa'îd ibn Sa'âd ibn Malik al-Khudri RA., menyebutkan bahwa Rasulullah Saw. bersabda:

<sup>18</sup> M. Faiz Almath, *1100 Hadits Terpilih*, Jakarta: Gema Insani Press, 1995, hal. 108.

إِنَّ اللَّهَ مُسْتَخْلِفُكُمْ فِيهَا فَيَنْظُرُ كَيْفَ تَعْمَلُونَ (رواه مسلم)

*Sesungguhnya Allah menjadikan kalian sebagai khalifah di bumi. Maka Allah akan melihat apa yang kalian perbuat (HR. Muslim dari Abu Said ra)*

Ungkapan “كَيْفَ تَعْمَلُونَ” menjadi bukti bahwa Allah pun akan menilai cara kerja kita, termasuk dalam bekerja sebagai wujud dari “hablun minan nâs”. Setelah bekerja dan beramal, seluruh penilaian itu akan dikembalikan kepada Allah untuk mendapatkan hasil; baik atau buruk. Ungkapan “سَتَرَدُّنَا” yang bermakna “kelak kalian akan dikembalikan” adalah buktinya. Ungkapan ini menunjuk pada kepastian adanya “hari kebangkitan”. Maknanya, dalam Islam, amalan (ritual atau sosial, muamalah), termasuk bekerja sebagai guru atau pebisnis selalu bernuansa akhirat karena pertanggungjawabannya tidak saja dalam konteks dunia, tetapi juga sampai akhirat. Lalu, setelah sampai di akhirat, Allah melakukan “يُنَبِّئُكُمْ”, yaitu memberitakan atau mengabarkan kepada setiap manusia. Artinya, hasil dari penilaian itu akan disampaikan kepada semua orang sebagai pelaksana, untuk kemudian mendapatkan kompensasi atau balasan (ujrah). Reward and punishment pasti diberlakukan.<sup>19</sup>

Dalam bisnis modern pun, pemberian kabar ini biasanya melalui press release yang disebar ke semua bagian. Paling tidak, melalui cara ini, semua guru mengetahui siapa saja yang telah melakukan perbaikan diri sehingga mendapatkan kinerja yang baik, dan siapa yang saja yang masih memiliki mind-set lama. Kita sangat tahu bahwa di dalam organisasi bisnis yang sudah besar, manajemen kinerja merupakan sebuah kewajiban yang mutlak. Karena itu, seluruh kru manajemen merasa berkewajiban untuk menyusun dan mengembangkannya dengan mantap dan komitmen tinggi.

---

<sup>19</sup> M. Quraisy Shihab, *Membumikan Al-Qur'an...*, hal.139

Dalam kondisi tertentu, harus ada pihak-pihak yang selalu menjadi “nâshihun amîn”, penasihat yang terpercaya agar seluruh guru tidak terlena oleh pencapaian itu. Sikap mental yang harus dibangun oleh “nâshihun amîn” adalah kokohnya kesadaran bahwa ada hal yang lebih penting yang harus dikembangkan, yaitu komitmen dan disiplin kepada mekanisme yang fleksibel, kemampuan untuk menyusun prioritas, konsistensi untuk mendahulukan kepentingan pelanggan atau fokus pada pelanggan, ketajaman untuk mengendus perubahan pasar yang terjadi, dan mengetatkan atau merapatkan barisan karena serangan kompetitor tidak bisa dijamin oleh pengukuran-pengukuran tersebut. Firman Allah SWT :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُورٌ ﴿٤﴾

*Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh. (Q.S. Ash Shaf/61:4)*

Ayat ini harus menjadi pengingat tentang pentingnya “mengetatkan atau merapatkan barisan karena serangan kompetitor” yang semakin hebat. Namun, agar energi tidak terkuras habis secara sia-sia, kita harus fokus pada kemampuan diri, bukan pada kekuatan kompetitor. Salah satu cara penguatan diri itu adalah perlu adanya program pengembangan mentalitas entrepreneur. Program ini sejatinya adalah kepedulian perusahaan untuk mengajak setiap individu agar mampu melihat dirinya sebagai profesional yang sukses dan berintegritas kuat. Perlu juga diingatkan bahwa sebuah kesuksesan yang telah diraih akan sambung menyambung dan terus hidup untuk menyambut tantangan baru dan meraih kesuksesan yang baru.

### c. Ruang Lingkup Kinerja Guru

Kinerja guru, yang merupakan perpaduan antara kemampuan seorang guru dan usahanya yang kemudian menghasilkan apa yang dikerjakan dalam bidang kependidikan. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang guru atau guru tidak terlepas dipengaruhi dari dua faktor yaitu : faktor internal dan eksternal. Faktor internal dapat diartikan sebagai segala bentuk usaha yang berasal dari dalam diri sendiri (guru) yang dapat memberikan dorongan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik yang meliputi kemampuan, pengetahuan, dan motivasi diri dalam bekerja.

Faktor eksternal adalah segala sesuatu yang berasal dari luar usaha guru itu sendiri seperti: fasilitas, gaya kepemimpinan kepala sekolah, situasi kerja, sistem pengelolaan dan lain sebagainya. Adapun ruang lingkup kinerja guru adalah sikap kerja yaitu kesediaan untuk bekerja secara bergiliran, dan dapat menerima tugas tambahan dan bekerja dalam satu tim. Tingkat keterampilan, yang ditentukan oleh pendidikan latihan dalam manajemen dan supervisi. Hubungan antara guru dengan kepala sekolah, guru dengan pihak penyelenggara, guru dan elemen lainnya di sekolah yang akan membantu para guru dalam sosialisasi diri dalam usaha bersama untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan mutu. Manajemen produktivitas, yaitu manajemen yang efisien mengenai sumber dan sistem kerja untuk mencapai peningkatan produktivitas. Efisiensi tenaga kerja, seperti perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas. Kewirausahaan (*entrepreneurship*) yang tercermin dalam pengambilan resiko kreativitas dalam berusaha yang berada pada jalur yang benar dalam berusaha.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> JA Battle dan RL Shannon, *Professional Teacher Performance* (London: SAGE Publications, 2000), hal. 45.

Di samping hal tersebut, terdapat pula berbagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seorang guru yaitu sikap mental, berupa motivasi disiplin, dan etika kerja. Pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan memiliki wawasan yang lebih luas, terutama penghayatan akan arti penting produktivitas. Pendidikan di sini dapat berarti pendidikan formal, informal, maupun non formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas akan mendorong tenaga kependidikan yang bersangkutan bertindak produktif dalam bekerja. Keterampilan, dengan adanya keterampilan yang baik, seorang guru atau guru akan lebih maju bekerja serta menggunakan fasilitas yang ada dengan baik. Hal ini akan meningkatkan kecakapan (*ability*) dan pengalaman (*experience*) pada setiap individu sehingga akan membantu produktivitas kerja, termasuk membantu meningkatkan kesejahteraan individu dalam kehidupannya.

Faktor lainnya yaitu manajemen, dengan manajemen yang baik, produktivitas kinerja guru akan meningkat. Manajemen yang tepat akan menimbulkan semangat yang lebih tinggi bagi guru atau guru sehingga mendorong tenaga kependidikan untuk bertindak produktif. Ketenangan dan ketentraman. Hubungan antara guru atau guru dengan pihak yang lainnya akan mempengaruhi tingkat produktivitas kerja setiap individu. Dengan adanya ketenangan dalam bekerja, setiap pekerja akan bekerja secara kreatif tanpa masalah yang berarti. Tingkat penghasilan yang memadai dapat menimbulkan konsentrasi kerja, dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas. Gizi dan kesehatan akan meningkatkan semangat kerja dan mewujudkan produktivitas kerja yang tinggi. Kejelasan jaminan sosial yang diberikan akan menimbulkan kesenangan kerja, yang mendorong pemanfaatan seluruh kemampuan untuk meningkatkan produktivitas kinerja. Lingkungan dan suasana kerja yang baik akan mendorong tenaga kependidikan senang bekerja dan meningkatkan tanggung jawab



untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan kinerja dan produktivitas guru. Kualitas sarana pembelajaran yang lengkap akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas proses belajar mengajar. Dengan adanya kekurangan lengkap sarana prasarana, maka proses KBM akan terlaksana serampangan dan tidak mengalami improvisasi sehingga menimbulkan kurang produktivitas guru untuk berkreasi dalam pekerjaannya. Teknologi yang dipakai secara tepat akan mempercepat penyelesaian proses pendidikan, menghasilkan jumlah lulusan yang berkualitas serta memperkecil pemborosan. Kesempatan berprestasi dapat menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas guru.<sup>21</sup>

Untuk melihat efektivitas kinerja seorang guru ada beberapa teori antara lain, pendekatan kontingensi (*contingensi approach*) sebagai hubungan dari berbagai pendekatan lain.<sup>22</sup> Intinya adalah kinerja akan bergantung pada perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya. Untuk mencapai produktivitas harus menjamin dipilihnya orang yang tepat, dengan pekerjaan yang tepat disertai kondisi yang memungkinkan bagi mereka untuk bekerja optimal.

Pada dasarnya, kinerja mencakup sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Kerja produktif memerlukan keterampilan kerja yang sesuai dengan isi kerja sehingga bisa menghasilkan penemuan-penemuan baru untuk memperbaiki dan meningkatkan cara kerja, atau minimal

---

<sup>21</sup> JA Battle dan RL Shannon, *Professional Teacher Performance...*, hal. 45.

<sup>22</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*, Bandung: Remaja Rosda Karya, 2003, hal. 40.

mempertahankan cara kerja yang sudah dianggap baik. Untuk itu, kerja produktif perlu didukung oleh kemauan yang tinggi, kemampuan kerja yang sesuai dengan isi kerja, lingkungan yang nyaman dan kondusif, penghasilan dapat memenuhi kebutuhan hidup minimum, jaminan sosial yang memadai, kondisi kerja yang manusiawi, serta hubungan kerja yang harmonis.

Produktivitas guru harus tercermin dalam kinerja guru. Menurut Usman; “tugas guru sebagai profesi meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan pada siswa.”<sup>23</sup> Selanjutnya dijelaskan pula bahwa tugas dan peran guru tidaklah terbatas di dalam masyarakat, bahkan guru pada hakikatnya merupakan komponen strategis di dalam menentukan kehidupan bangsa, sehingga dibutuhkan kemampuan profesional yang memadai.

Dalam usaha menjaga produktivitas guru sebagai profesi pendidik maka guru harus menguasai sekurang-kurangnya empat bidang kompetensi atau kemampuan. Keempat bidang kompetensi itu adalah;

- a) Seorang guru harus menguasai bidang studi yang diajarkan
- b) Harus mempunyai keterampilan teknis dalam mengajar
- c) Mempunyai sikap yang tepat terhadap sekolah, siswa, teman sejawat, diri sendiri dan lain-lain
- d) Mempunyai pengetahuan tentang tingkah laku manusia.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup>Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara 2006, hal. 7.

<sup>24</sup>Cooper yang dikutip Sumanto, dkk., *Strategi Belajar Mengajar*, Jakarta: Universitas Terbuka, 1996, hal. 124.

#### d. Indikator Kinerja Guru

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran tolak ukur dalam menilai kinerja. Menurut John Miner dalam Sudarmanto mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja secara umum, yaitu:<sup>25</sup>

- 1) Kualitas, yaitu ; tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- 2) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- 3) Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- 4) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Dari empat indikator kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa ada dua hal terkait dengan aspek keluaran atau hasil pekerjaan yaitu kualitas hasil, kuantitas keluaran dan dua hal terkait aspek perilaku individu yaitu penggunaan waktu dalam bekerja (tingkat kepatuhan terhadap jam kerja, disiplin) dan kerja sama sehingga keempat indikator diatas mengukur kinerja pada level individu.

Sedangkan menurut LAN (Lembaga Administrasi Negara) pengukuran kinerja merupakan jembatan antara perencanaan strategis dengan akuntabilitas. LAN menetapkan lima indikator yang dijadikan pedoman dan panduan bagi organisasi publik dalam menyusun laporan kinerja, yaitu:

- 1) Masukan adalah sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dan program dapat berjalan atau dalam rangka menghasilkan keluaran seperti: orang, dana, waktu, material, dan lain-lain.

---

<sup>25</sup>Sudarmanto. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Teori, Dimensi Pengukuran dan Implementasi dalam Organisasi)*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar 2009, hal. 11.

- 2) Keluaran adalah segala sesuatu berupa produk/jasa ( fisik dan atau non fisik ) sebagai hasil langsung dari pelaksanaan suatu kegiatan program berdasarkan masukan yang digunakan.
- 3) Hasil adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan dalam jangka menengah. Hasil merupakan ukuran seberapa jauh setiap produk jasa dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat
- 4) Manfaat adalah kegunaan suatu keluaran yang dirasakan langsung masyarakat. Manfaat dapat berupa tersedianya fasilitas yang dapat diakses oleh publik.
- 5) Dampak adalah ukuran tingkat pengaruh sosial, ekonomi, lingkungan atau kepentingan umum lainnya yang dimulai oleh capaian kinerja setiap indikator dalam suatu kegiatan.

Kelima indikator tersebut di atas dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja baik dalam perencanaan, pelaksanaan ataupun setelah selesai kegiatan sehingga dapat disimpulkan kelima indikator di atas lebih cenderung pada penilaian kinerja secara organisasi.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa indikator penilaian kinerja sangat beragam tergantung dari aspek tertentu yang diukur misalnya kinerja individunya, kinerja hasilnya, kinerja prosesnya dan cara pengukurannya.

Berkenaan dengan kepentingan penilaian terhadap kinerja guru PAI. *Georgia Departemen of Education* telah mengembangkan *teacher performance assessment instrument* yang kemudian dimodifikasi oleh Depdiknas menjadi Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG). Alat penilaian kemampuan guru, meliputi: (1) rencana pembelajaran (*teaching plans and materials*) atau disebut dengan RPP (Rencana Pelaksanaan Pembelajaran), (2) prosedur pembelajaran (*classroom procedure*), dan (3) hubungan antar pribadi (*interpersonal skill*).

Indikator penilaian terhadap kinerja guru dilakukan terhadap lima kegiatan pembelajaran di kelas yaitu:

- 1) Penyusunan Program Pembelajaran terdiri dari:
  - a) Analisis Materi Pelajaran ( AMP )
  - b) Program Tahunan ( Prota )
  - c) Program Semester ( Promes )
  - d) Program Satuan Pembelajaran (PSP)
  - e) Rencana Pembelajaran (RP)
  - f) Alat evaluasi (AE)
  - g) Program Perbaikan dan pengayaan
  - h) Program Bimbingan Konseling
- 2) Pelaksanaan Program Pembelajaran, meliputi :
  - a) Pelaksanaan pembelajaran di kelas
  - b) Penggunaan strategi pembelajaran
  - c) Penggunaan media dan sumber belajar
- 3) Pelaksanaan Evaluasi, meliputi :
  - a) Evaluasi hasil belajar
  - b) Evaluasi pencapaian target kurikulum
  - c) Evaluasi daya serap.
- 4) Analisis evaluasi, meliputi :
  - a) Analisis ketuntasan belajar
  - b) Analisis butir soal
- 5) Pelaksanaan Perbaikan dan Pengayaan, meliputi :
  - a) Pelaksanaan perbaikan pembelajaran
  - b) Pelaksanaan pengayaan pembelajaran.

Indikator penilaian kinerja guru yang diterbitkan oleh Depdiknas sebagai Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG) telah dituangkan secara rinci dalam Surat Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No: 025 Tahun 1995 disebutkan bahwa standar kinerja

guru adalah minimal yang wajib dilaksanakan guru dalam proses pembelajaran dan bimbingan.

#### **e. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja**

Soeprihanto menjelaskan bahwa kinerja dapat dinilai berdasarkan kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kemampuan bekerja sendiri, pemahaman dan pengenalan pekerjaan serta kemampuan memecahkan persoalan yang dicapai oleh seorang karyawan.<sup>26</sup> Menurut Handoko, Kinerja yang berbeda antara pegawai yang satu dengan pegawai lain secara garis besar dipengaruhi oleh dua hal yaitu: (1) factor-faktor individu dan (2) factor-faktor situasi. Bahwa kinerja yang dicapai antara para pegawai tersebut berbeda karena adanya factor-faktor individu yang berbeda, seperti misalnya adanya perbedaan kemampuan, fisik, motivasi dan factor-faktor individual lain.<sup>27</sup>

Menurut Siagian, ditinjau dari segi keprilakuan, kepribadian seseorang sering menampilkan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berpikir dan cara bertindak dan berbagai hal yang mempengaruhi kepribadian seseorang manusia organisasional yang tercermin dalam perilakunya, yang pada gilirannya akan berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Simanjuntak menyatakan bahwa kinerja setiap orang dipengaruhi banyak factor yang dapat digolongkan dalam tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan manajemen. Kompetensi individu meliputi: (1) kemampuan dan keterampilan kerja, (2) motivasi dan etos kerja. Dukungan organisasi dalam bentuk: (1) pengorganisasian, (2) teknologi

---

<sup>26</sup> Soeprihanto, J, *Penilaian Pelaksanaan Kerja dan Pengembangan Karyawan*, Edisi ke 1 Cetakan Ke 5, BPFE, Jogjakarta 2001, hal. 56

<sup>27</sup> Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 2001, hal. 64

dan peralatan, (3) kondisi kerja. Dukungan manajemen dalam bentuk: (1) hubungan industrial, (2) kepemimpinan.<sup>28</sup>

Mangkunegara mengemukakan bahwa, factor-faktor penentu kinerja individu dalam organisasi adalah factor individu dan factor lingkungan kerja organisasi. Factor individu sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi yaitu kecerdasan pikiran dan kecerdasan emosi. Sedangkan factor lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relative memadai.<sup>29</sup> Disamping karakteristik individu seperti dijelaskan tersebut di atas, kinerja juga berhubungan dengan kemampuan yang harus dimiliki oleh individu agar ia berperan dalam organisasi, yang dapat disimpulkan dari pendapat Rao, Mulyana antara lain seperti berikut:

- a. Pengetahuan tentang pekerjaan.
- b. Keterampilan merencanakan.
- c. Keterampilan mengorganisasi
- d. Kemampuan berhubungan dengan pribadi dan kelompok<sup>30</sup>

#### **f. Penilaian Kinerja**

Dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat dan pengembangan Sumber Daya Manusia dalam organisasi, penilaian kinerja karyawan merupakan aspek penting. Pengukuran kinerja harus dilihat sebagai upaya yang sangat berharga bagi profesionalisme dari instansi pelayanan publik.

---

<sup>28</sup> Simanjuntak, J. Payaman, *Manajemen Evaluasi Kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2005, hal. 94

<sup>29</sup> Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2005, hal. 63

<sup>30</sup> Mulyana, *Perilaku Organisasi*, Binarupa Aksara, Jakarta, 2001, hal. 82

Seperti yang dikemukakan Gorda, penilaian kinerja penting dilakukan karena: 1) penilaian kinerja (akumulasi informasi untuk keperluan pengambilan keputusan tentang promosi, utasi, demosi, pelatihan dan penetapan kebijakan kompensasi; 2) penilaian kinerja merupakan media antara pimpinan dan bawahan untuk bersama-sama mengevaluasi bawahan yang berkaitan dengan pekerjaan. Dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan dan dorongan atau berbagai faktor sukses bagi kinerja seseorang atau institusi, maka terbukalah jalan menuju profesionalisme yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dilakukan selama itu. Kesalahan atau kegagalan harus dilihat sebagai materi pembelajaran bagi karyawan dan pimpinan.<sup>31</sup>

Penilaian kinerja harus dilakukan secara sistematis dan konsisten ke arah obyektifitas yang tinggi. Tanpa berpegang hal tersebut maka cenderung penilaian kinerja karyawan diwarnai oleh hal-hal yang bersifat subyektif dan tidak akurat. Hal ini akan menimbulkan rasa ketidakadilan di kalangan karyawan yang bermuara pada konflik-konflik internal organisasi.

Menurut Hasibuan, mengemukakan aspek-aspek yang dinilai kinerja mencakup sebagai berikut: 1) kesetiaan; 2) hasil kerja; 3) kejujuran; 4) kedisiplinan; 5) kreativitas; 6) kerjasama; 7) kepemimpinan; 8) kepribadian; 9) prakarsa; 10) kecakapan dan 11) tanggung jawab.<sup>32</sup> Menurut Dharma, pengukuran terhadap kinerja seseorang dilakukan dengan melakukan pertimbangan terhadap: 1) kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan dengan target yang telah ditetapkan(standar); 2) kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan sesuai atau tidaknya antara harapan dan kenyataan; 3) ketepatan waktu, yaitu kesesuaian dengan waktu yang sudah ditetapkan sebelumnya,

---

<sup>31</sup> Gorda, I Gusti Ngurah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Denpasar: Astabrata Bali Denpasar STIE Satya Dharma Singaraja, 2006, hal. 38

<sup>32</sup> Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia...*, hal.



termasuk diantaranya dalam hal berinisiatif, loyalitas terhadap pekerjaan.<sup>33</sup>

Akuntabilitas dan kinerja dari institusi yang bersangkutan sangat erat hubungannya dengan pengukuran kinerja organisasi publik maupun swasta, sesuai apa yang dikemukakan oleh Johnson dan Levin, *“the problem of measuring the performance of private and public sector organization is fundamental to any society concerned with the accountability and performance of its institutions”*. Untuk melihat derajat akuntabilitas birokrasi publik, diperlukan standar kinerja (*performance*), yang harus disepakati terlebih dahulu mengenai informasi kinerja sektor publik dan standar pelaporan informasi tadi. Sehubungan dengan hal ini Johnson dan Levin, menegaskan bahwa: *“no real progress can be achieved with any approach involving disclosure and comparative measure of performance unless consensus can be reached on what is essential information about public sector performance and on standard for reporting this information”*.<sup>34</sup>

Dengan demikian agar bisa melihat derajat kemajuan yang telah dicapai birokrasi publik dalam menjalankan tugas, wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya standar ukuran kinerja harus ditetapkan dan mendapatkan persetujuan terlebih dahulu antara organisasi publik dengan tugas yang memberikan tugas, wewenang dan tanggung jawab. Johnson dan Levin, membedakan model pengukuran kinerja ke dalam dua macam model *normatif* yaitu: (1) model normatif kinerja politik (*normative models of political performance*) yaitu, berkaitan dengan masalah keadilan dan pilihan kolektif, dan dapat digunakan untuk membuat desain institusi politik, (2) model normatif

---

<sup>33</sup> Dharma, A, *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta; Rajawali Press, 1991, hal. 21

<sup>34</sup> Sedarmayanti, *Sumber daya manusia dan Produktifitas Kerja*, Bandung, Penerbit: CV Mandar Maju, 2007, hal. 87

pemberian layanan, digunakan untuk memperbaiki efektivitas dan efisiensi.<sup>35</sup>

Kinerja merupakan hasil dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode waktu tertentu. Sesuai pengertian ini, Sedarmayanti mengemukakan tiga aspek yang perlu dipahami karyawan dan atau pimpinan organisasi/unit kerja, yaitu:

- 1) Kejelasan tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
- 2) Kejelasan hasil yang diharapkan dari suatu pekerjaan atau fungsi.
- 3) Waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan agar hasil yang diharapkan dapat terwujud.<sup>36</sup>

#### **g. Metode Penilaian Kinerja**

Menurut Robert dan John, kinerja dapat dinilai dengan menggunakan beberapa metode, antara lain:

##### 1) Metode penilaian kategori

Metode yang paling sederhana dalam penilaian kinerja adalah metode penilaian kategori, yang meminta anajer member nilai untuk tingkat-tingkat kinerja karyawan dalam formulir khusus yang dibagi dalam kategori-kategori kinerja.

##### 2) Metode naratif

Kadang-kadang pada manajer dan manajemen Sumber Daya Manusia diminta untuk memberikan informasi penilaian tertulis. Dokumentasi dan penilaian merupakan inti dari metode kejadian kritis, esai dan metode tinjauan lapangan. Catatan-catatan ini lebih

---

<sup>35</sup> Sedarmayanti, *Sumber daya manusia dan Produktifitas Kerja...*, hal. 89

<sup>36</sup> Sedarmayanti, *Sumber daya manusia dan Produktifitas Kerja...*, hal. 85

mndeskripsikan tindakan karyawan dapripada mengidentifikasi suatu penilaian yang sebenarnya.

### 3) Metode tujuan dan perilaku

Dalam usaha untuk mengatasi beberapa kesulitan dari metode-metode di atas, beberapa pendekatan perilaku yang erbeda juga sudah digunakan. Pendekatan perilaku ini cukup menjanjikan untuk beberapa situasi dalam usaha mengatasi beberapa persoalan dengan metode lainnya. Metode penilaian perilaku berusaha utnuk mengukur perilaku karyawan dan bukan karakteristik lainnya, juga menggambarkan contoh-contoh perilaku pekerjaan karyawan.

### 4) Manajemen dengan tujuan

Manajemen dengan tujuan (*management by objectives-MBO*) mengkhhususkan pada tujuan kinerja yang diharapkan dapat dicapai oleh individu dalam jangka waktu tertentu. Tujuan yang ditetapkan oleh masiing-masing manajer dikumpulkan untuk menjadi sasaran dan tujuan menyeluruh dari organisasi, meskipun MBO tidak boleh menjadi tujuan tersamar dari para atasan yang ingin mendiktekan tujuan dari para manajer atau karyawan itu sendiri.

### 5) Kombinasi dari metode-metode

Tidak ada satu metode penilaian yang terbaik. Sebenarnya penelitian menunjukkan bahwan metode yang digunakan tidak mengubah akurasi atau mengatasi kesalahan dari penilaian. Sistem pengukuran kinerja yang menggunakan kombinasi dari metode-metode yang sedang berjalan adalah dimungkinkan, dan bisa cukup beralasan untuk kondisi-kondisi tertentu.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> Gibson, John Ivanchevich, Robert, Michael T, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Penerbit Erlangga, Jakarta, 2005, hal. 15

#### **h. Aspek-aspek Penilaian Kinerja**

Seperti yang dikatakan Mangku Prawira, bahwa jika standar kinerja atau perhitungan tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, evaluasi dapat mengarah pada ketidakakuratan atau hasil yang bisa merenggankan hubungan manajer dengan karyawan, dan memperkecil kesempatan kerja yang sama. Tanpa umpan balik perbaikan dalam perilaku SDM tidaklah mungkin terjadi dan unit-bidang tidak akan memiliki catatan akurat dalam sistem informasi SDM-nya. Dengan demikian keputusan-keputusan dasar dalam membuat rancangan pekerjaan sampai dengan kompensasi akan terganggu.

Penilaian seharusnya menciptakan gambaran akurat dari kinerja perorangan. Hasil-hasil penilaian kinerja harus diidentifikasi sehingga dapat dijadikan dasar penilaian hasil lainnya. Untuk mencapai tujuan ini, sistem penilaian hendaknya berkaitan dengan pekerjaan, artinya bahwa sistem mengevaluasi perilaku-perilaku kritis yang mengandung keberhasilan pekerjaan, dan menggunakan ukuran-ukuran yang terukur. Tanpa keabsahan dan derajat kepercayaan, sistem penilaian kinerja bisa mendiskriminasi kesempatan penerapan hukum yang ada secara adil. Pendekatan penilaian kinerja hendaknya mengidentifikasi standar kinerja yang terkait, mengukur criteria, dan kemudian memberikan umpan balik pada karyawan dan unit –bidang SDM.<sup>38</sup>

Dalam melakukan penilaian pelaksanaan pekerjaan atau prestasi kerja, karyawan harus memiliki suatu pedoman serta dasar penilaian yang dapat dibedakan dalam aspek penilaian. Menurut Sedarmayanti, aspek penilaian adalah hal yang pada dasarnya merupakan sifat atau cirri yang dapat menunjukkan pelaksanaan suatu pekerjaan tertentu dapat berjalan lancar dan berhasil dengan baik. Cirri pelaksanaan pekerjaan yang berhasil, digunakan kembali untuk menilai setiap pelaksanaan

---

<sup>38</sup> Prawirosentono, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE, 2002, hal. 52

pekerjaan yang bersangkutan secara rutin.<sup>39</sup> Aspek yang umumnya perlu dinilai dapat dilihat pada Tabel 2.1.

**Tabel 2.1**  
**Aspek Penilaian**

Tingkat	Aspek
Tingkat Operator	1) Prestasi kerja 2) Tanggung jawab 3) Ketaatan 4) Kejujuran 5) Kerjasama
Tingkat Foreman	1) Prestasi kerja 2) Tanggung jawab 3) Ketaatan 4) Kejujuran 5) Kerjasama 6) Kepemimpinan
Tingkat Supervisor	1) Prestasi kerja 2) Tanggung jawab 3) Ketaatan 4) Kejujuran 5) Kerjasama 6) Prakarsa (inisiatif) 7) Kepemimpinan
Tingkat Kepala Bagian ke atas	1) Prestasi kerja 2) Tanggung jawab 3) Ketaatan 4) Kejujuran 5) Kerjasama 6) Prakarsa (inisiatif)

---

<sup>39</sup> Sedarmayanti, *Sumber daya manusia dan produktifitas kerja*. Bandung Mandar Maju, 2007, hal. 38

	7) Kepemimpinan
--	-----------------

Sumber: Sedarmayanti

Sedangkan dalam penilaian karyawan, unsur yang dinilai yaitu: 1) kesetiaan, 2) prestasi kerja, 3) tanggung jawab, 4) ketaatan, 5) kejujuran, 6) kerjasama, 7) prakarsa dan 8) kepemimpinan.<sup>40</sup>

Seperti yang dinyatakan Sedarmayanti, bahwa dari jumlah penilaian, akan diketahui karyawan yang tingkat prestasinya baik, normal kurang memuaskan, tidak memuaskan atau dengan ungkapan lain, tingkat prestasinya: sangat baik, baik, cukup, sedang dan kurang. Dalam melakukan penilaian sebaiknya dilakukan seobyektif mungkin. Akan lebih baik apabila sudah disepakati suatu standar. Tetapi kenyataannya adalah kesepakatan yang ditentukan oleh manajer-pimpinan dengan memberikan bobot (nilai) yang sama terhadap aspek yang dinilai sama. Berikut disajikan jenis-jenis criteria kerja menurut Sedarmayanti.

- 1) Kriteria berdasarkan sifat memusatkan pada karakteristik pribadi karyawan, loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi dan ketrampilan memimpin merupakan sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Jenis kriteria ini memusatkan diri pada bagaimana seseorang, bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya .
- 2) Kriteria berdasarkan perilaku, terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria ini penting bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar pribadi.
- 3) Kriteria berdasarkan hasil terfokus pada apa yang telah dicapai atau dihasilkan daripada bagaimana sesuatu dicapai atau dihasilkan. Kriteria ini sering dikritik karena meninggalkan aspek kritis pekerjaan yang penting, seperti kualitas yang mungkin sulit dikualifikasikan.<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup> Sedarmayanti, *Sumber daya manusia dan produktifitas kerja...*, hal. 53

<sup>41</sup> Sedarmayanti, *Sumber daya manusia dan produktifitas kerja...*, hal. 39

## 2. Kreativitas Guru

### a. Hakikat Kreativitas

Kreatif berasal dari bahasa Inggris *create*, yang berarti menciptakan, atau *creation*, yang bermakna ciptaan. Orang yang kreatif disebut creator yang berarti pencipta atau seseorang yang memiliki daya cipta.<sup>42</sup>

Memahami konsep kreativitas dapat diawali dari memahami arti kamusnya. Menurut kamus besar bahasa Indonesia, kreativitas dapat diartikan sebagai daya cipta atau kemampuan untuk menciptakan sesuatu.<sup>43</sup> Mencipta adalah mengadakan sesuatu yang baru yang tidak pernah ada sebelumnya. Namun pengertian ciptaan dari hasil kreativitas bukanlah sesuatu yang sama sekali baru, tetapi hasil kombinasi dan modifikasi berbagai ide dan karya dalam bentuk baru.<sup>44</sup>

Kreativitas satu kata yang mungkin terdengar asing tak ubahnya seperti barang langka yang hanya dimiliki oleh mereka dengan bakat kreatif, kata tersebut masih sulit dimiliki bagi kebanyakan orang, karena masih banyak orang yang menganggap dirinya tidak kreatif. Padahal siapapun dapat menjadi orang kreatif meski di dunia ini terdapat orang yang tampaknya lebih kreatif dibandingkan dengan yang lain.

Terdapat banyak arti kreativitas yang populer diantaranya pengertian yang mendefinisikan kreativitas pada empat dimensi sebagai *four P's of Creativity*, yakni: *Person*, *Process*, *Press*, dan *Product*. Kreativitas dari segi *person* (pribadi) menunjukkan potensi yang kreatif yang ada pada setiap individu. Kreativitas sebagai suatu *process* (proses) sebagai suatu bentuk pemikiran dimana setiap individu berusaha menemukan hubungan yang baru, dapat menghasilkan jawaban, metode, atau cara-cara baru dalam menghadapi suatu masalah. Kreativitas sebagai

---

<sup>42</sup>Ar adi Candra dan Pius Abdillah, *Kamus 6.000.000, Inggris-Indonesia*, Surabaya: Arkola, 2000, hal. 105

<sup>43</sup>Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1988, hal. 465

<sup>44</sup>Purwanto, *Kreativitas Berpikir Siswa dan Perilaku dalam Tes*, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Tahun ke-11 No. 55, Surakarta: STAIN, 2005, hal. 511

*press* (pendorong) yang datang dari diri sendiri (internal) berupa keinginan dan motivasi yang kuat untuk berkreasi. Dan kreativitas dari segi *product* (hasil) yaitu segala sesuatu yang diciptakan oleh seseorang sebagai hasil dari keunikan pribadinya dalam interaksi dengan lingkungannya.<sup>45</sup>

Adapun berbagai definisi tentang kreativitas menurut para ahli:

Menurut James J. Gallagher yang dikutip oleh Yeni Rahmawati dan Euis Kurniati mengatakan bahwa, “kreativitas merupakan suatu proses mental yang dilakukan individu berupa gagasan ataupun produk baru, atau mengkombinasikan antara keduanya yang pada akhirnya akan melekat pada dirinya.”<sup>46</sup>

Menurut J.P. Guilford yang dikutip oleh Abdul Rahman Shaleh-Muhbib Abdul Wahab, “kreativitas adalah disebut berpikir divergen, yaitu aktifitas mental yang asli, murni dan baru, yang berbeda dari pola pikir sehari-hari dan menghasilkan lebih dari satu pemecahan persoalan.”<sup>47</sup>

Sedangkan menurut Utami Munandar, “kreativitas adalah kemampuan untuk membuat kombinasi baru, berdasarkan data, informasi, atau unsur-unsur yang ada.”<sup>48</sup>

Menurut Yoris Sebastian kreativitas merupakan suatu kemampuan atau skill yang dimiliki oleh siapapun yang dapat diperoleh melalui kebiasaan dan latihan.<sup>49</sup>

Kreativitas ini hanyalah suatu kemampuan yang tersusun dan tidak sederhana, serta terdiri dari faktor-faktor yang dapat menambah kemampuan untuk berkreasi. Seperti, kemampuan untuk memperbaharui

<sup>45</sup>Monty P. Satiadarma dan Fidelis E. Wawuru, *Mendidik Kecerdasan*, Jakarta: Pustaka Populer Obor, 2003, hal. 107-109

<sup>46</sup>Yeni Rahmawati dan Euis Kurniati, *Strategi Pengembangan Kreativitas Pada Anak Usia Taman Kanak-Kanak*, Jakarta: Kencana, 2010, Cet. 1, hal. 13-14

<sup>47</sup>Abdul Rahman Shaleh dan Muhbib Abdul Wahab, *Psikologi Suatu Pengantar dalam Perspektif Islam*, Jakarta: Kencana, 2004, Cet.2, hal. 47

<sup>48</sup>Utami Munandar, *Mengembangkan dan Kreativitas Anak Sekolah*, Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 1999, Cet. 3, hal. 47

<sup>49</sup>Yoris Sebastian, *Oh My Goodnes! Buku Pintar Seorang Creative Junkies*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2010, Cet. 1, hal. 27



kembali dan menciptakan hubungan yang baru atas sesuatu yang telah diketahui dan disepakati, kemampuan untuk cepat tanggap terhadap segala prinsip yang baru, kemampuan untuk bersikap fleksibel dan berekspresi secara bebas, dan kemampuan untuk tanggap terhadap permasalahan-permasalahan yang melingkupi seseorang.<sup>50</sup>

Mengenai makna dan posisi kreativitas, dikemukakan oleh banyak ilmuwan, seperti Treffinger dalam Reni Akbar mengatakan bahwa "tidak ada seorangpun yang tidak memiliki kreativitas". Piers sebagaimana dikutip Reni Akbar dalam tulisannya menjelaskan bahwa "*all individuals are creative in diverse ways and different degrees*".

Untuk melihat nilai pentingnya kreativitas dalam kehidupan nyata kita telusuri uraian sebagai berikut:

Seseorang yang kreatif dapat melakukan pendekatan secara bervariasi dan memiliki bermacam-macam kemungkinan penyelesaian terhadap suatu persoalan. Berdasarkan potensi kreatif yang dimiliki, seseorang dapat menunjukkan hasil perbuatan, kinerja atau karya, baik dalam bentuk barang maupun gagasan secara bermakna dan berkualitas.

Suatu karya kreatif sebagai hasil kreativitas seseorang dapat menimbulkan kepuasan pribadi yang tak terhingga.

Potensi kreativitas dengan seluruh makna dan fungsinya dalam kehidupan manusia penting untuk diaktualisasikan secara lebih nyata, baik melalui konteks pendidikan (bagi guru, dalam menyiapkan seluruh rangkaian kegiatan belajar mengajar, dan bagi siswa, dalam kegiatan belajarnya) maupun bagi masyarakat secara lebih luas untuk menyiapkan dirinya untuk memasuki era globalisasi yang lebih bersifat kompetitif ini.

Comy Semiawan mengurai konsep Treffinger bahwa ada 4 alasan penting mengapa seseorang perlu belajar kreatif. Keempat alasan tersebut adalah:

---

<sup>50</sup>Amal Abdussalam Al-Khalili, *Mengembangkan Kreativitas Anak*, Jakarta: Pustaka Al-Kaustar, 2005, hal. 29-31

- 1) Belajar kreatif membantu anak menjadi berhasil guna jika kita (orangtua/guru) tidak bersama mereka.
- 2) Belajar kreatif menciptakan kemungkinan-kemungkinan untuk memecahkan masalah yang tidak mampu kita ramalkan yang timbul di masa depan
- 3) Belajar kreatif menimbulkan akibat yang besar dalam kehidupan seseorang, dapat mempengaruhi, bahkan dapat mengubah karir pribadi serta dapat menunjang kesehatan jiwa dan badan seseorang.
- 4) Belajar kreatif dapat menimbulkan kepuasan dan kesenangan yang besar.

Secara lebih luas, belajar kreatif dapat menimbulkan terciptanya ide-ide baru, cara-cara baru dan hasil-hasil yang baru.

Meski setiap orang lahir dengan potensi kreatif, namun kreativitas tidak muncul begitu saja. setiap orang perlu memiliki motivasi yang tinggi, rasa ingin tahu dan imajinasi yang tak terbatas agar potensinya dapat berkembang lebih optimal. Dengan kata lain orang yang kreatif tidak pernah menghindari dari masalah, melainkan mereka senantiasa memecahkan setiap permasalahan yang mereka hadapi.

Berdasarkan uraian tadi, berpikir kreatif dapat dinilai sebagai segi yang amat penting dalam kehidupan, terutama dalam konteks pendidikan.

#### **b. Konsep Al-Qur'an Terhadap Kreativitas**

Kreativitas adalah potensi yang pada dasarnya dimiliki setiap orang dalam derajat dan tingkatan yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya.<sup>51</sup> Hal ini juga sejalan dengan pendapat Asiah dalam Jurnal Komunitas yang mengatakan bahwa masyarakat pada dasarnya memiliki potensi untuk berkembang.<sup>52</sup> Asiah, lebih lanjut, mengutip pendapat Piaget dalam bukunya Sund yang mengatakan bahwa kemampuan

---

<sup>51</sup> Nashori, & Mucharram, *Mengembangkan Kreativitas: Perspektif Psikologi Islam*, Yogyakarta: Menara Kudus, 2002, hal. 34-35.

<sup>52</sup> Asiah, *Urgensi Pendidikan Islam dalam Pemberdayaan Masyarakat*. Komunitas: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam. No. 2, Volume III, 2007, hal. 27.

operasi berpikir manusia ditentukan oleh kemampuan manusia itu sendiri untuk mengasimilasi atau mengadaptasikan lingkungan dalam pikirannya.<sup>53</sup> Dalam terminologi lain, maka kemampuan berpikir kreatif manusia ini ditentukan oleh dua komponen, pertama, kemampuannya menangkap gejala, kedua, kemampuannya untuk mengkonsepsikan gejala itu menjadi suatu pengertian umum. Namun potensi berpikir kreatif ini tidak berkembang apabila manusia tidak memanfaatkan kesempatannya itu.

Kedua pandangan di atas, rupanya sudah dijelaskan secara mendetail di dalam al Qur'an sebagaimana dikutip oleh ahli-ahli agama Islam seperti Quraish Shihab yang mengatakan bahwa manusia adalah makhluk unik (*khalqan akhar*).<sup>54</sup>

... ثُمَّ أَنْشَأْنَاهُ خَلْقًا آخَرَ ۖ فَتَبَارَكَ اللَّهُ أَحْسَنُ الْخَالِقِينَ ﴿٤٤﴾

.... Kemudian Kami jadikan dia (manusia) makhluk yang unik. Maka Maha Sucilah Allah, Pencipta Yang Paling Baik.” (al-Mu'min/23:14).

Adapun penyebab kreativitas tidak dapat berkembang secara optimal adalah karena seseorang terlalu dibiasakan untuk berpikir secara tertib dan dihalangi oleh kemungkinannya untuk merespon dan memecahkan persoalan secara bebas. Dengan berpikir tertib semacam ini, maka seseorang dibiasakan mengikuti pola bersikap dan berperilaku sebagaimana pola kebiasaan yang dikembangkan oleh masyarakat atau lingkungannya.<sup>55</sup>

Berkenaan dengan kebiasaan berpikir tertib, agama dipandang oleh sementara orang mempunyai peranan terhadap rendahnya kreativitas manusia. Agama dipandang sangat menekankan ketaatan seseorang kepada norma-norma. Sehingga, karena kebiasaan berpikir dan bertindak

<sup>53</sup> Asiah, *Urgensi Pendidikan Islam dalam Pemberdayaan Masyarakat...*, hal, 27

<sup>54</sup> Nashori, & Mucharram, *Mengembangkan Kreativitas Perspektif Psikologi Islam...*, hal. 36.

<sup>55</sup> R. Diana, *Hubungan Antara Religiusitas dan Kreativitas Siswa SMU*, Jurnal Pemikiran dan Penelitian Psikologi Psikologika, No. 7, Volume III. 1999, hal. 6.

berdasarkan norma-norma itulah semangat atau niatan untuk berkreasi menjadi terhambat. Pandangan ini dinilai oleh pendapat lain sebagai pandangan yang tidak mengenal esensi agama. Menurut pendapat terakhir ini, agama diciptakan Tuhan agar kehidupan manusia menjadi lebih baik. Islam misalnya, dilahirkan agar menjadi petunjuk bagi alam semesta (*rahmatan lil 'alamin*). Mereka mengakui bahwa agama mengajarkan norma-norma, tapi norma itu bukan berarti membatasi kreativitas manusia. Agama justru yang mendorong manusia untuk berpikir dan bertindak kreatif.<sup>56</sup> Oleh karenanya maka Allah swt selalu mendorong manusia untuk berpikir.

... كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَتَفَكَّرُونَ ﴿٢١٩﴾

*Demikianlah, Allah menerangkan kepadamu ayat-ayat-Nya, agar kamu berpikir (al-Baqarah/2:219)*

Ayat di atas memberikan penjelasan bahwa sebenarnya Islam pun dalam hal kekreativitasan memberikan kelapangan pada umatnya untuk berkreasi dengan akal pikirannya dan dengan hati nuraninya (qalbunya) dalam menyelesaikan persoalan-persoalan hidup di dalamnya. Bahkan, tidak hanya cukup sampai di sini, dalam al Qur'an sendiri pun tercatat lebih dari 640 ayat yang mendorong pembacanya untuk berpikir kreatif.<sup>57</sup> Dalam agama Islam dikatakan bahwa Tuhan hanya akan mengubah nasib manusia jika manusia mau melakukan usaha untuk memperbaikinya.

Kreativitas itu ditinjau dari 4 P yaitu pribadi yang kreatif, dari segi faktor-faktor pendorong kreativitas, dari segi proses kreatif dan dari segi produk kreativitas. Ditinjau dari segi kreatif, kreativitas merupakan sifat pribadi seorang individu (dan bukan merupakan sifat sosial yang dihayati oleh masyarakat) yang tercermin dari kemampuannya untuk menciptakan sesuatu yang baru; ditinjau dari segi faktor-faktor

<sup>56</sup> Nashori, & Mucharram, *Mengembangkan Kreativitas ...*, hal. 27.

<sup>57</sup> Madhi, *Minal Mu'min an Takuna Mubdi'an*. (Irwan Raihan, Penerj.). (Surakarta: Ziyad Visi Media, 2009), hal. 16

pendorong, kreativitas adalah faktor internal diantaranya bakat, minat dan motivasi. Faktor eksternal meliputi faktor lingkungan baik lingkungan keluarga, sekolah, masyarakat dan kebudayaan. Kreativitas yang dihasilkan seorang individu tidak dapat lepas dari pengaruh kebudayaan serta pengaruh masyarakat tempat individu itu hidup dan bekerja; dari segi proses kreatif, kreativitas adalah suatu proses yang menghasilkan sesuatu yang baru, apakah suatu gagasan atau suatu obyek dalam suatu bentuk atau susunan yang baru; sedangkan ditinjau dari produk kreativitas secara sederhana kreativitas sebagai kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang baru.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kreativitas adalah kemampuan untuk menciptakan sesuatu yang bermakna. Kreativitas merupakan manifestasi dari individu yang berfungsi sepenuhnya dalam perwujudan dirinya. Pada dasarnya kreativitas tidaklah terbatas pada budaya maupun golongan tertentu, karena m lahir sudah dibekali oleh suatu potensi, dalam hal ini potensi tersebut harus dikembangkan dengan sebaik-baiknya. Hal ini sebagaimana firman Allah SWT dalam surat An-Nahl/16:78 sebagai berikut,

وَاللَّهُ أَخْرَجَكُمْ مِنْ بُطُونِ أُمَّهَاتِكُمْ لَا تَعْلَمُونَ شَيْئًا وَجَعَلَ لَكُمُ السَّمْعَ  
وَالْأَبْصَرَ وَالْأَفْئِدَةَ لَعَلَّكُمْ تَشْكُرُونَ ﴿٧٨﴾

*Dan Allah mengeluarkan kamu dari perut ibumu dalam keadaan tidak mengetahui sesuatupun, dan Dia memberi kamu pendengaran, penglihatan dan hati, agar kamu dapat bersyukur.*

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa manusia lahir, sekalipun tidak mengetahui sesuatupun, tetapi oleh Allah telah diberi potensi. Potensi tersebut harus disyukuri dengan cara mengembangkannya secara kreatif, karena dengan kreatiflah baik yang mempunyai bakat atau yang tidak, antara individu yang lainnya akan dapat berkembang secara wajar

walaupun diantara mereka terdapat perbedaan baik bentuk, jenis maupun derajat.

### **c. Faktor Pendukung dan Penghambat dalam Perkembangan Kreativitas**

Kreativitas merupakan hasil interaksi individu dengan lingkungannya, karena setiap orang dapat mempengaruhi dan dapat dipengaruhi satu sama lain. Dengan demikian perubahan yang terjadi secara individu maupun lingkungan dapat menunjang atau menghambat perkembangan kreativitas setiap orang.

Implikasinya didalam pendidikan adalah bahwa kemampuan kreatif dapat ditingkatkan melalui pendidikan dan pengajaran yang baik dan dapat terhambat karena suasana belajar yang membosankan. Hal tersebut berdasarkan penelitian yang menunjukkan bahwa perkembangan yang optimal dari kemampuan berpikir kreatif erat hubungannya dengan cara mengajar. Pada saat pembelajaran dipercayakan kepada siswa, maka siswa akan menggunakan kepercayaan tersebut dengan mengemukakan gagasan baru dan bekerja sesuai minat dan kebutuhannya. Sedangkan jika seorang pendidik bersikap otoriter, maka tidak ada kemampuan siswa yang dapat berkembang di bawah tekanan guru tersebut.<sup>58</sup>

Berikut ini akan dijelaskan faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan dan penghambat perkembangan potensi kreatif siswa.

#### 1) Faktor pendukung perkembangan kreativitas

Sejatinya setiap individu telah dikaruniai potensi kreatif sejak dilahirkan, hal tersebut dapat dilihat dari perilaku balita ataupun anak yang secara alamiah gemar bertanya, gemar mencoba memperhatikan hal baru termasuk gemar berimajinasi. Mereka dapat menikmati dan menghabiskan waktunya dengan bereksperiment pada berbagai benda tanpa merasa bosan. Semua kegemaran tersebut merupakan potensi

---

<sup>58</sup>Utami Munandar, *Mengembangkan dan Kreativitas Anak Sekolah ...*, hal. 12

keaktivitas yang perlu dikembangkan melalui pembiasaan, karena kreativitas akan sangat dibutuhkan saat mereka dewasa nanti.

Menurut Yeni Rachmawati dan Euis Kurniati, ada empat faktor yang dapat diperhitungkan sebagai upaya dalam pengembangan kreativitas, yaitu:

a) Rangsangan mental.

Anak yang kreatif cenderung menyukai tantangan, oleh karena itu potensi kreatif dapat dikembangkan melalui rangsangan atau stimulus yang dapat merangsang perkembangan kreativitas dengan cara memberikan mereka suatu permasalahan yang dijadikan sebagai stimulus bersifat mendidik dan sesuai dengan kemampuannya.

Agar perkembangan kreativitas mendapat hasil yang lebih optimal, maka anak-anak harus mau mengubah sikap, yang selanjutnya diiringi dengan komitmen terhadap tantangan baru yang lebih tinggi dari tingkatannya.<sup>59</sup>

b) Iklim dan kondisi lingkungan

Lingkungan sangat berpengaruh besar terhadap perkembangan kreativitas. Jika seorang anak tinggal dalam lingkungan yang majemuk, maka dengan sendirinya kreativitas akan mati dan tidak berkembang.

Anak-anak yang hidup dalam lingkungan yang kondusif dan tidak konvensional, akan senantiasa belajar untuk mengamati keberagaman, keterbukaan dan orisinalitas. Mereka selalu memiliki kesempatan untuk mencoba hal-hal baru sehingga dari lingkungan tersebut anak-anak memiliki pengalaman yang berharga.<sup>60</sup>

---

<sup>59</sup>Shinta Rahmawati, *Mencetak Anak Cerdas dan Kreatif*, Jakarta: Kompas, 2001, hal. 175

<sup>60</sup>Utami Munandar, *Mengembangkan dan Kreativitas Anak Sekolah ...*, hal. 89

Kehadiran teman sebagai orang yang senantiasa menemani disaat bermain bersama juga merupakan penentu perkembangan kreativitas anak. Jika anak sering bergaul dengan teman-teman yang kreatif maka dengan sendirinya ia akan mengikuti, karena bermain memang dunia bagi anak-anak. Sedangkan jika seorang anak berteman dengan seorang anak lain yang cenderung pasif maka tidak ada potensi kreativitas yang terlihat dan dapat dikembangkan.

c) Peran guru

Pendidik dapat berperan aktif dalam menciptakan suasana yang menyenangkan dalam lingkungan belajar dengan cara menghargai dan menghormati keberadaan siswa sebagai individu sebagaimana adanya, memberi kebebasan dan menjauhi sikap otoriter dalam memupuk potensi kreativitas yang ada pada diri setiap siswa.

Ada beberapa karakteristik yang perlu dimiliki seorang guru agar setiap anak mampu mengembangkan potensi kreativitas yang dimilikinya, yaitu:

Kreatif dan menyukai tantangan, menghargai karya anak, motivator, pecinta seni dan keindahan, hangat dalam bersikap dan bersedia bermain dengan siswa, memberikan kesempatan kepada anak untuk mencoba hal-hal baru dalam mengembangkan daya pikirnya.<sup>61</sup>

d) Peran dan tanggung jawab orang tua

Orang tua dapat membantu anak dalam menemukan minat-minat mereka yang paling mendalam dengan cara memotivasi anak melakukan kegiatan yang beragam, memberikan kesempatan dan kemungkinan yang ada, sehingga kreativitas anak dapat berkembang dengan berselang-seling waktu.

---

<sup>61</sup>Yeni Rahmawati dan Euis Kurniati, *Strategi Pengembangan Kreativitas ...*, hal. 45



Dengan memperhatikan keempat faktor tersebut, sudah sepantasnya potensi kreatif yang ada pada diri anak mendapatkan perhatian yang lebih dari pendidik yang ingin mengembangkan kreativitas siswa, sehingga siswa mampu menumbuh kembangkan potensi yang mereka miliki sesuai dengan porsinya.

## 2) Faktor penghambat perkembangan kreativitas

Pada prakteknya dilapangan dilapangan, upaya untuk menghambat kreativitas nyatanya lebih mudah dibandingkan kegiatan untuk mengembangkan kreativitas . berdasarkan ke empat faktor pendukung seperti yang disebut di atas, tidak menutup kemungkinan dapat juga menjadi faktor penghambat bagi perkembangan kreativitas anak jika tidak diupayakan secara maksimal. Menurut Shinta Rahmawati, setidaknya ada tiga hambatan yang kerap kali dihadapi anak dalam perkembangannya dan tentu saja hal tersebut dapat mempengaruhi proses belajarnya untuk memecahkan suatu persoalan. Ketiga hambatan tersebut adalah hambatan fisik, hambatan informasi dan hambatan sosial.<sup>62</sup>

Hambatan fisik tidak jarang dirasakan oleh mereka yang mengalami kekurangan/cacat fisik, meski pada kenyataannya tidak semua orang yang cacat fisik tidak dapat berkreasi. Ada segelintir orang yang cacat tetapi mampu berbicara lebih banyak dengan kreasi yang diciptakannya dan mampu mengalahkan orang yang normal secara fisik, karena mereka memiliki motivasi yang sangat besar dibanding dengan siapapun. Meski begitu tidak semua orang memiliki kemampuan dan motivasi yang besar. Orang yang memiliki kekurangan fisik secara umum akan memiliki peranan rendah diri atau minder yang lebih besar dibandingkan motivasi yang dimilikinya. Karena itu, hambatan fisik merupakan faktor pertama yang menjadi penghambat kreativitas.

---

<sup>62</sup>Shinta Rahmawati, *Mencetak Anak Cerdas dan Kreatif ...*, hal. 8

Hambatan informasi kreativitas berarti menggunakan kemampuan berfikir yang dimiliki untuk menciptakan hal-hal yang berdaya guna, dan hal itu hanya dapat terjadi jika seseorang memiliki pengetahuan atau informasi yang cukup sebagai bekal dalam kehidupannya. Informasi dapat diperoleh darimanapun dan yang menjadi permasalahannya jika anak cenderung pasif yang tidak memiliki lingkungan yang mendukung untuk belajar, maka kecerdasan hanya seperti benda mati yang tidak dapat digunakan, hanya anak tersebut tidak banyak informasi atau pengetahuan untuk menggunakannya. Karena itu jangan batasi pengetahuan anak yang telah aktif. Jawablah semua pertanyaan anak dengan bijak sesuai dengan usianya. Dengan begitu anak-anak tidak akan ragu-ragu untuk kembali bertanya dan mencari informasi yang lebih banyak.

Hambatan Sosial memiliki cakupan yang lebih luas dibandingkan dengan yang lainnya, karena hal ini berkaitan dengan interaksi antara anak dengan orang sekitarnya. Baik itu dengan keluarga, orang tua, guru maupun lingkungan tempat ia tinggal. Dalam proses interaksi tersebut tentunya banyak pula hal-hal yang dapat menekan tumbuhnya kreativitas anak terutama oleh orang tua yang merupakan orang terdekat dalam kehidupannya. Ada beberapa perilaku orang tua yang dapat menghambat tumbuh kembangnya kreativitas seorang anak diantaranya: mengancam anak jika melawan orang tua, melarang anak mempertanyakan keputusan orang tua, terlalu ketat dalam mengawasi anak, terlalu kritis terhadap anak dan menolak gagasan anak, orang tua terlalu memaksa anak untuk menyelesaikan tugasnya.

Dengan memperhatikan hal tersebut setidaknya sebagai orang tua yang memiliki hubungan emosional terdekat anak dapat merubah

pola asuh yang salah selama ini, sehingga potensi kreatif yang dimiliki setiap anak dapat berkembang secara optimal.<sup>63</sup>

#### **d. Manfaat Kreativitas Bagi Peserta Didik**

Setiap orang membutuhkan kreativitas dalam kehidupannya sehari-hari. Tanpa kreativitas seseorang tidak akan berbeda atau unggul dengan yang lain. Dan tidak memiliki nilai tambah untuk membuat dirinya lebih maju.

Kegiatan pembelajaran merupakan proses, dan manfaatnya tidak dirasakan secara langsung oleh peserta didik melainkan baru akan dirasakan dikemudian hari. Tanpa bermaksud mengecilkan fungsi pendidikan dalam ranah kognitif, bahwa masyarakat dan dunia kerja terlihat sukses dan hidup bahagia ternyata bukan mereka yang berprestasi tinggi dibangku sekolah, melainkan mereka yang berhasil menggunakan potensi kreatifnya dengan baik, berani mengambil resiko dan mampu memecahkan permasalahannya.<sup>64</sup>

Tidak sedikit para pengusaha sukses dalam bidangnya dan ternyata hanya lulusan Sekolah Dasar atau SMP, mereka tidak dapat mengendalikan ijazah yang dimiliki, tetapi mereka mampu mengoptimalkan potensi kreatif yang dimiliki menjadi sesuatu yang sangat berharga dan berdaya guna.

Jika ditinjau dari aspek manapun, siapapun membutuhkan kreativitas. Setiap orang terlibat dalam ancaman maut dalam kelangsungan hidup dan tantangan yang terus datang seiring cepatnya perkembangan zaman, baik dalam kesehatan, politik ekonomi maupun dalam bidang budaya dan sosial.<sup>65</sup>

Siswa yang kreatif akan lebih siap menghadapi tantangan zaman dibandingkan siswa yang kurang kreatif. Kita telah melihat siswa-siswi SMK yang telah berhasil berkarya membuat mobil atau membuat

---

<sup>63</sup>Utami Munandar, *Mengembangkan dan Kreativitas Anak Sekolah ...*, hal. 95

<sup>64</sup>Shinta Rahmawati, *Mencetak Anak Cerdas dan Kreatif ...*, hal. 189

<sup>65</sup>Utami Munandar, *Mengembangkan dan Kreativitas Anak Sekolah ...*, hal. 45

penemuan-penemuan berharga lainnya, bahkan kita sering mendengar bahwa siswa-siswi SMK mendapat nobel atau penghargaan atas karya-karya yang berhasil mereka buat.

Itu semua mereka capai selain mendapat bimbingan dari guru dan orang tua dalam mengembangkan potensi kreatif, tetapi juga dari motif intrinsik siswa yang lebih besar dan dari kesadaran akan pentingnya kreativitas yang mereka miliki. Setelah mereka menyelesaikan pendidikannya, masa depan mereka akan lebih terjamin dan terarah yaitu untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya itu, mereka akan merasa lebih puas dengan kemampuan sendiri sehingga termotivasi untuk berbuat yang lebih baik.

#### **e. Indikator Kreativitas**

Kreativitas tidak akan muncul tiba-tiba tanpa adanya pengetahuan dan keterampilan, rasa ingin tahu serta berani mengambil resiko. Kreativitas terlebih dahulu diawali dari proses berpikir yang kreatif dan inovatif dalam menghadapi permasalahan dan situasi tersebut tidak akan dimiliki tanpa adanya pengetahuan yang luas.

Menurut Hamzah B. Uno dan Nurdin Muhammad menyebutkan beberapa sifat dari produk yang dihasilkan yaitu: 1) baru, unik, bernilai dan berguna. 2) heuristik, menampilkan metode yang belum pernah ada sebelumnya.<sup>66</sup>

Kreatif bersifat netral tergantung pada penggunaannya. Jika kreativitas digunakan oleh orang yang baik, maka output yang dihasilkan akan baik dan begitu sebaliknya. Sebagai contoh ciri-ciri perilaku sosial individu kreatif yang cenderung tidak toleran terhadap orang lain, sinis, skeptis, dan kadang memberontak merupakan ciri orang kreatif yang negatif.

Karena itu peran seorang pendidik sangatlah penting dalam membimbing siswa untuk membantu mengendalikan perkembangan

---

<sup>66</sup>Hamzah B. Uno, *Orientasi Baru Dalam Psikologi Pembelajaran ...*, hal. 155

keaktivitasnya, membentuk kepribadian yang positif bagi dirinya dan orang lain.

Pribadi yang kreatif biasanya lebih terorganisir dalam tindakan, semua yang akan dilakukan telah dipersiapkan dan dipikirkan secara matang serta telah mempersiapkan dirinya terhadap resiko yang akan terjadi.

Ciri-ciri kreativitas dapat dikelompokkan dalam dua kategori, yaitu kognitif yang meliputi fleksibilitas, orisinalitas, dan elaborasi serta non kognitif yang terdiri dari motivasi sikap dan kepribadian yang kreatif.<sup>67</sup>

Berkaitan dengan ciri kognitif dapat diketahui setelah tes-tes kreativitas, sedangkan ciri-ciri kreativitas dalam aspek non kognitif dapat diketahui melalui pengamatan kepribadian peserta didik secara langsung, melalui sikap dan kreativitas siswa di sekolah dan di dalam kelas dapat diketahui seberapa kreatif siswa tersebut meski perlu juga dilakukan tes kreatif.

Ada beberapa ciri yang terlihat dari kepribadian orang yang kreatif. Diantaranya berdasarkan teori humanistik yang disebutkan oleh Carl Roger dalam Utami Munandar, yaitu:

- 1) Keterbukaan terhadap pengalaman yang dimiliki
- 2) Kemampuan menilai situasi sesuai dengan patokan pribadi seseorang
- 3) Kemampuan untuk bereksprimen (bermain dengan konsep)<sup>68</sup>

Selanjutnya Monty P. Satiadarma dan Fidelis E. Wawuru menyebutkan beberapa ciri yang berkaitan dengan afektif/sikap dari orang yang memiliki kreatifitas, yaitu:

- 1) Rasa ingin tahu yang tinggi, kepekaan dalam meneliti dan mengamati serta keberanian dalam mengajukan pertanyaan.
- 2) Memiliki imajinasi yang hidup
- 3) Berani mengambil resiko tidak takut gagal atau mendapat kritik.

---

<sup>67</sup>Yeni Rahmawati dan Euis Kurniati, *Strategi Pengembangan Kreativitas ...*, hal. 14-15

<sup>68</sup>Utami Munandar, *Mengembangkan dan Kreativitas Anak Sekolah ...*, hal. 34

- 4) Sifat bangga terhadap bakat yang sedang berkembang pada dirinya sendiri.<sup>69</sup>

Hamzah B. Uno juga menambahkan beberapa ciri seorang yang memiliki kreativitas , yaitu:

- 1) Melihat masalah dari segala arah
- 2) Besarnya rasa ingin tahu
- 3) Terbuka terhadap pengalaman baru
- 4) Menyukai tugas yang menantang
- 5) Wawasan luas, dan
- 6) Menghargai karya orang lain.<sup>70</sup>

Lebih jelas lagi Utami Munandar menyebutkan ciri-ciri sikap kreatif yang berhasil dihimpun berdasarkan penyusun skala kreatif, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Rasa ingin tahu yang luas dan mendalam
- 2) Sering mengajukan pertanyaan yang baik
- 3) Sering memberi gagasan atau usul untuk memecahkan suatu masalah
- 4) Berani dan bebas menyatakan pendapat
- 5) Memiliki rasa keindahan yang mendalam
- 6) Memiliki keahlian pada salah satu bidang seni
- 7) Mampu melihat masalah dari berbagai sudut pandang
- 8) Rasa humor yang tinggi
- 9) Mempunyai daya imajinasi yang baik
- 10) Orisinil dalam ungkapan dan dalam pemecahan masalah.<sup>71</sup>

Ciri-ciri orang yang telah disebutkan oleh para ahli di atas memiliki banyak kesamaan antara satu dengan yang lainnya. Hal ini dapat mempermudah kita untuk menilai secara kasat mata melalui kepribadian yang ditampilkan dan diekspresikan oleh setiap orang termasuk kegiatan belajar peserta didik disekolah maupun di dalam kelas.

---

<sup>69</sup>Monty P. Satiadarma dan Fidelis E. Wawuru, *Mendidik Kecerdasan ...*, hal. 110

<sup>70</sup>Hamzah B. Uno, *Orientasi Baru Dalam Psikologi Pembelajaran ...*, hal. 154

<sup>71</sup>Utami Munandar, *Mengembangkan dan Kreativitas Anak Sekolah ...*, hal. 71

Orang yang kreatif, tidak memperdulikan batas yang ada tidak menghiraukan peraturan yang berlaku dan tidak kontekstual. Ia senantiasa berpikir bebas dan berani mengambil resiko. Kreatif merupakan harta yang sangat bernilai karena melalui kreativitas seorang tidak hanya memberikan keuntungan bagi dirinya sendiri tetapi juga bagi orang lain.

Untuk meningkatkan potensi kreativitas yang ada pada diri setiap orang maka perlu melakukan beberapa indikator. Ada beberapa proses indikator pengembangan kreativitas seperti yang dinyatakan oleh Utami Munandar yang dikenal pula dengan strategi 4P, yaitu pribadi, pendorong atau press, proses, dan produk.

Adapun penjabarannya sebagai berikut:

#### 1) Pribadi atau Person

Kreativitas merupakan ekspresi diri seorang individu yang memiliki keunikan tersendiri dalam berinteraksi dengan lingkungannya, dan ungkapan kreatif merupakan cerminan orisinalitas dari pribadi tersebut. Oleh karena itu orang tua dan pendidik diharapkan mampu mengenali keunikan yang terdapat pada diri anak dan membantunya dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya tersebut.<sup>72</sup>

Menurut Hamzah B. Uno dan Nurdin Muhammad, ada beberapa perilaku siswa yang dikategorikan sebagai pribadi yang kreatif, yaitu: mampu melihat dari segala arah, rasa ingin tahu yang tinggi, berwawasan luas, menghargai karya diri sendiri dan orang lain, dan sikap terbuka terhadap pengalaman baru.<sup>73</sup>

#### 2) Pendorong atau *Press*

Jika diumpamakan seperti pisau, maka pisau yang tumpul tidak bisa digunakan dengan baik jika tidak pernah diasa/ditajamkan. Bakat atau potensi yang dimiliki siswa tidak akan bekerja jika tidak

---

<sup>72</sup>Utami Munandar, *Mengembangkan dan Kreativitas Anak Sekolah ...*, hal. 95

<sup>73</sup>Hamzah B. Uno, *Orientasi Baru Dalam Psikologi Pembelajaran ...*, hal. 154

mendapat rangsangan atau dorongan dari lingkungannya. Karena itu selain membutuhkan motivasi internal siswa juga membutuhkan motivasi dari lingkungan agar dapat mengasah kemampuan kreatif yang dimilikinya. Lingkungan tersebut dapat berarti keluarga, lingkungan sekolah dan tempat mereka bergaul.

Banyak orang tua yang kurang menghargai kegiatan kreatif anak mereka dan lebih memprioritaskan pencapaian prestasi akademik yang tinggi dan memperoleh ranking tinggi dikelasnya. Demikian pula guru, meski menyadari pentingnya perkembangan kreativitas tetapi dengan kurikulum yang ketat dan kelas dengan jumlah murid banyakmaka tidak ada waktu untuk pengembangan kreativitas.

### 3) Proses

Menurut Hamzah B. Uno dan Nurdin Muhammad menyebutkan beberapa tahap yang perlu dilakukan oleh pribadi dengan bakat kreatif, yaitu tahap verifikasi, tahap persiapan, tahap iluminasi dan tahap pengenalan.<sup>74</sup>

Tahap pengenalan, merasakan adanya masalah dalam kegiatan yang sedang dilakukan. Dalam tahap ini kepekaan individu terhadap masalah sangat diperlukan.

Tahap persiapan, dengan mencari informasi, data-data dan bahan yang dapat digunakan untuk menyelesaikan masalah, seluk beluk dan problematikan yang sedang dirasakan.

Tahap iluminasi, munculnya inspirasi atau gagasan dan hasrat yang tinggi untuk memecahkan masalah, sehingga secara otomatis bermunculan ide atau gagasan dan solusi penyelesaian masalah dan jawabannya.

Tahap verifikasi, dimana seseorang melakukan pengujian secara klinis dan evaluasi diri secara kritis berdasarkan kenyataan yang sedang dirasakan.<sup>75</sup>

---

<sup>74</sup>Hamzah B. Uno, *Orientasi Baru Dalam Psikologi Pembelajaran ...*, hal. 154

<sup>75</sup>Monty P. Satiadarma dan Fidelis E. Wawuru, *Mendidik Kecerdasan ...*, hal. 112



#### 4) Produk

Kondisi memungkinkan seseorang menciptakan produk kreatif yang bermakna dalam kondisi pribadi dan lingkungan yang keduanya mendorong seseorang untuk melibatkan dirinya dalam proses (kesibukan, kegiatan) kreatif. Hal terpenting yang tidak boleh dilupakan adalah bahwa pendidik menghargai produk kreativitas anak dan mengkomunikasikannya kepada yang lain. Misalnya dengan mempertunjukkan hasil karya anak. Ini akan lebih menggugah minat anak untuk berkreasi.

Dalam penelitian ini, indikator kreativitas guru yang akan diambil peneliti adalah berdasarkan Utami Munandar yaitu : 1) *person/pribadi*, 2) *press/pendorong*, 3) *process/proses*, dan 4) *product/produk*.

### 3. Kedisiplinan Guru

#### a. Hakikat Disiplin

Disiplin secara etimologi berasal dari bahasa Inggris “*discipline*” yang artinya ketertiban. Menurut Arikunto, disiplin adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh sesuatu yang datang dari luar.<sup>76</sup>

Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu menggabungkan diri dalam organisasi itu atas dasar keinsyafan, bukan unsur paksaan.<sup>77</sup>

Menurut Edy Sutrisno, disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan

---

<sup>76</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Reineka Cipta, 1993, hal. 114

<sup>77</sup> Wursanto, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Yogyakarta: Andi, 20023.

yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan suka rela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.<sup>78</sup>

Menurut Davis disiplin adalah suatu tindakan manajemen memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan mengarah kepada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan dan perilaku petugas sehingga ada kedisiplinan pada diri petugas, untuk menuju pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.<sup>79</sup>

Disiplin adalah kondisi kendali diri karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerjasama tim yang sesungguhnya dalam suatu organisasi. Salah satu aspek hubungan internal karyawan yang penting namun seringkali sulit untuk dilaksanakan adalah penerapan tindakan disipliner.

Menurut Handoko disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh pegawai negeri sipil. Sedangkan pelanggaran disiplin adalah setiap ucapan-ucapan, tulisan atau perbuatan pegawai negeri sipil baik yang dilakukan di dalam ataupun di luar jam kerja.<sup>80</sup>

Disiplin adalah sikap kewajiban diri seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan.<sup>81</sup>

Disiplin berarti adanya kesediaan untuk mematuhi peraturan-peraturan dan larangan-larangan. Kepatuhan disini bukan berarti hanya petuh karena adanya tekanan-tekanan dari luar melainkan

---

<sup>78</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenanda Media Group, 2013, edisi pertama, hal. 87

<sup>79</sup> Davis, Keith dan Newstrom, *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta: Erlangga, 2000, Edisi Ketujuh, hal. 34.

<sup>80</sup> Handoko, t. Hani, *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: BPEF, 2000, Cetakan ke-2, Edisi Keempat belas, hal. 21

<sup>81</sup> M. Sinungan, *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*, Jakarta Bumi Aksara, 1995, hal. 135

kepatuhan yang didasari oleh adanya kesadaran tentang nilai dan pentingnya peraturan-peraturan dan larangan-larangan tersebut.<sup>82</sup>

Disiplin juga merupakan salah satu fungsi manajemen sumberdaya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit untuk mewujudkan tujuan yang dimaksud.<sup>83</sup>

Suatu kedisiplinan penting dalam organisasi, sebab akan ditaati oleh sebagian besar karyawan dan diharapkan pekerjaan akan dilakukan secara efektif. Dalam penerapannya disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Melalui disiplin pula timbul keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Namun tetap pengawasan terhadap disiplin tersebut perlu diperhatikan.<sup>84</sup>

Dalam peraturan pemerintah nomer 30 tahun 1980 tentang peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil telah diatur secara jelas bahwa kewajiban yang harus ditaati oleh setiap pegawai negeri sipil merupakan bentuk disiplin yang ditanamkan kepada setiap Pegawai Negeri Sipil. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi mematuhi berbagai ketentuan.

Hasibuan menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap mental yang becermi dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat.<sup>85</sup>

Disiplin kerja menurut Rivai adalah, suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka

---

<sup>82</sup> Sardiman AM, *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004, hal. 142

<sup>83</sup> Sdermayanti, *Dumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja...*, hal. 10

<sup>84</sup> Keke T. Aritonang, *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Dan Kinerja Guru Smp Kristen Bpk Penabur* Jakarta, Jurnal Pendidikan Penabur – no.04 / th. IV / juli 2005

<sup>85</sup> Hasibuan S.P Malayu, *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*, Jakarta: PT Bumi Aksara, hal. 12

bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.<sup>86</sup>

Dari beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan dan kesetiaan seseorang/kelompok orang terhadap peraturan tertulis/tidak tertulis yang tercermin dalam berbentuk tingkah laku dan perbuatan pada suatu organisasi untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Tujuan disiplin baik kolektif maupun perorangan yang sebenarnya adalah untuk mengarahkan tingkah laku pada realita yang harmonis. Untuk menciptakan kondisi tersebut, terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara hak dan kewajiban pegawai/karyawan.

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan apabila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

## **b. Konsep Disiplin Kerja**

Disiplin berasal dari bahasa latin *discipulus*, yang berarti siswa atau murid. Dalam perkembangan selanjutnya, kata ini mengalami perubahan bentuk dan perluasan arti. Kata ini antara lain berarti ketaatan, pengajaran, mata pelajaran, dan perlakuan yang cocok bagi seseorang murid atau pelajar.<sup>87</sup>

---

<sup>86</sup> Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori KePraktek*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004, hal. 44

<sup>87</sup> Dolen Unaradjan, *Manajemen Disiplin*, Jakarta : PT. Grasindo, 2003, hal. 8

Disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan, keputusan yang telah ditetapkan.<sup>88</sup>

Disiplin juga merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin maka sulit untuk mewujudkan tujuan yang maksimal.<sup>89</sup>

Melalui disiplin pula timbul keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Namun tetap pengawan terhadap pelaksanaan disiplin tersebut perlu dilakukan.<sup>90</sup>

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.<sup>91</sup>

Keith davis, mengemukakan bahwa “*discipline management action to enforce aoganziation standarts*” pendapat Keith davis, disiplin kerja dapat diartikan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.<sup>92</sup>

Disiplin kerja juga diartikan sebagai sikap ketaatan terhadap suatu aturan atau ketaatan yang berlaku dalam suatu organisasi yaitu membangun diri dalam suatu organisasi itu atas dasar adanya kesadaran dan keinsyafan bukan karena adanya paksaan.<sup>93</sup>

---

<sup>88</sup> M. Sinungan. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta : Bumi Aksara, 1995, hal. 135

<sup>89</sup> Sedarmayanti, *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja...*, hal. 10

<sup>90</sup> Keke T. Arintonang, *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen* BPK PENABUR, Jakarta, Jurnal Pendidikan Penabur-No.04 / Th.IV / Juli 2005

<sup>91</sup> Veithzal R Ivai, *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*, Jakarta: PT Raja Grafindo, 2004, hal. 444

<sup>92</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2005, hal. 129

<sup>93</sup> Warsono, *Etika Komunikasi Kantor*, Yogyakarta: Kanisius, 1997, hal. 147

Sedangkan Alex Nitisemito mengemukakan pengertian pendisiplinan yaitu sebagai suatu sikap, tingkah laku dan peraturan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis atau tidak tertulis.<sup>94</sup>

Dari beberapa pendapat tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik perbuatan pada suatu organisasi / perusahaan untuk tujuan tertentu.

Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan cirri-ciri sebagai berikut :

- 1) Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika dan kaidah yang berlaku.
- 2) Adanya perilaku yang terkendali
- 3) Adanya ketaatan

Untuk mengetahui seseorang disiplin dalam bekerja atau tidak, dapat dilihat dari hal-hal sebagai berikut :

- 1) Kepatuhan karyawan terhadap tata tertib yang berlaku termasuk tepat waktu dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan
- 2) Bekerja sesuai prosedur yang ada
- 3) Memelihara perlengkapan kerja dengan baik.

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumberdaya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh Karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seseorang manajer dikatakan efektif dalam

---

<sup>94</sup> Alex Nitisemito, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia, 1982, hal. 199

kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit karena banyak factor yang mempengaruhinya.<sup>95</sup>

Apakah yang dimaksud dengan disiplin yang baik? Rumusan yang tepat untuk menjawab pertanyaan di atas merupakan hal sangat sulit, tetapi penulis mencoba memberikan definisi sebagai berikut.<sup>96</sup>

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi, mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.

Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.<sup>97</sup>

Jadi, seseorang akan bersedia memenuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun secara paksaan. Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Mengapa dalam kedisiplinan karyawan diperlukan peraturan dan hukuman?<sup>98</sup>

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik diperusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi, efektivitas kerja karyawan akan meningkat. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Jelasnya perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika

---

<sup>95</sup> Malayu S.P. Hasibun, *Manajemen Sumberdaya Manusia...*, hal. 29

<sup>96</sup> M. Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana...*, hal. 193

<sup>97</sup> M. Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana...*, hal. 194

<sup>98</sup> M. Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana...*, hal. 194

karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebageian besar karyawannya mentaati peraturan yang ada.

Hukuman diperlukan untuk meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya mentaati semua peraturan perusahaan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan tanpa dibarengi dengan hukuman yang tegas bagi pelanggarnya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan.

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

### c. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut G.R. Terry, disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah yang terdiri dari :

- 1) *Self imposed dicipline* yaitu disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.
- 2) *Command dicipline* yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi timbul karena adanya paksaan atau ancaman dari orang lain.<sup>99</sup>

Sedangkan menurut Handoko, jenis-jenis disiplin kerja juga dibagi menjadi 2 (dua), yaitu :

- 1) *Self Discipline*

---

<sup>99</sup> GR Terry, *Pengembangan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: Liberty, 1993, hal. 218



Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.

## 2) *Command Discipline*

Disiplin ini bukan dari perasaan ikhlas, akan tetapi timbul karena adanya paksaan/ancaman orang lain. Dalam setiap organisasi yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu disiplin yang datang karena kesadaran dan keikhlasan serta keinsyafannya. Akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan oleh adanya semacam paksaan dari luar. Disiplin mengacu pada pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut :

- a) Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika serta kaidah yang berlaku
- b) Adanya perilaku yang terkendali
- c) Adanya ketaatan terhadap peraturan yang berlaku

Untuk mengetahui ada atau tidaknya disiplin kerja seseorang pegawai atau karyawan, maka dapat dilihat dari hal-hal sebagai berikut :

- a) Kepatuhan pegawai/karyawan terhadap peraturan yang berlaku, termasuk tepat waktu dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya
- b) Bekerja sesuai dengan prosedur yang ada
- c) Pemeliharaan sarana dan perlengkapan kantor dengan baik.<sup>100</sup>

Dalam suatu organisasi/perusahaan yang diinginkan adalah jenis disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran. Akan tetapi dalam kenyataan selalu menyatakan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan adanya paksaan dari luar. Untuk

---

<sup>100</sup> Hani T. *Handoko, Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: Liberty, 1997, hal. 129

itu perlu melaksanakan kegiatan pendisiplinan yang mencakup disiplin preventif dan disiplin korektif.<sup>101</sup>

Disiplin *preventif* adalah kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar secara sadar mentaati berbagai standart dan aturan sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan/pelanggaran. Lebih utama dalam hal ini adalah dapat disembuhkan “*self dicipline*” (disiplin diri) pada setiap karyawan tanpa terkecuali. Untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin kerja tanpa paksaan tersebut perlu kiranya standart itu sendiri bagi setiap karyawan dengan demikian dicegah kemungkinan-kemungkinan timbulnya pelanggaran-pelenggaran/penyimpangan dari standart yang telah ditentukan.<sup>102</sup> Pendisiplinan yang bersifat *preventif* adalah tindakan yang mendorong para karyawan untuk taat kepada berbagai aturan dan ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.<sup>103</sup>

Keberhasilan penerapan pendisiplinan *preventif* terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi. Akan tetapi agar disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, paling sedikit 3 (tiga) hal yang perlu mendapat perhatian manajemen. *Pertama* :para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika, seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya. Bearti perlu ditanamkan perasaan kuat bahwa keberadaan mereka dalam organisasi bukan sekedar mencari nafkah dan bahwa mereka adalah “anggota keluarga besar” organisasi yang

---

<sup>101</sup> Hani T. Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 1996, hal. 129

<sup>102</sup> Hani T. Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*, hal. 129

<sup>103</sup> Sedermayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Biokrasi Dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*, Bandung: PT Refika Aditama, 2014, cet-7, hal. 305

bersangkutan. *Kedua* :para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksud seyogianya disertai oleh informasi lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif tersebut. *Ketiga* :para karyawan didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.<sup>104</sup>

Sedangkan disiplin *korektif* adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut, kegiatan korektif ini dapat berupa suatu hukum/tindakan pendisiplinan (*discipline action*) yang wujudnya berupa scorsing.<sup>105</sup>

Pendisiplinan korektif, jika ada karyawan yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepadanya dikenakan sanksi disipliner. Berat atau ringannya suatu sanksi tertentu tergantung pada bobot pelanggaran yang telah terjadi. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang sifatnya hierarki. Artinya, pengenaan sanksi diprakarsai oleh atasan langsung karyawan yang bersangkutan, diteruskan kepada pimpinan yang lebih tinggi dan keputusan akhir pengenaan sanksi tersebut diambil oleh pejabat pimpinan yang memang berwenang untuk itu. Prosedur tersebut ditempuh dengan dua maksud, yaitu bahwa pengenaan sanksi dilakukan secara obyektif dan bahwa sifar sanksi sesuai dengan bobot pelanggaran yang telah dilakukan. Disamping faktor obyektivitas dan kesesuaian bobot hukuman dengan pelanggaran, pengenaan sanksi harus pula bersifat mendidik dalam arti agar terjadi perubahan sikap dan perilaku dimasa depan dan bukan terutama menghukum seseorang

---

<sup>104</sup> Sedermayanti, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Biokrasi Dan Manajemen Pegawai Negri Sipil...*, hal. 249

<sup>105</sup> Hani T. Handoko, *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: BPFE, 1996, hal. 129

karena tindakannya dimasa lalu. Pengenaan sanksi pun harus mempunyai nilai pelajaran, dalam arti mencegah orang lain melakukan pelanggaran serupa. Tidak kurang pentingnya untuk memperhatikan bahwa manajemen harus mampu menerapkan berbagai ketentuan yang berlaku secara efektif dan tidak hanya sekedar merupakan pernyataan di atas kertas.<sup>106</sup>

Agar berbagai tujuan pendisiplinan seperti telah disinggung di atas tercapai, pendisiplinan harus diterapkan secara bertahap. Yang dimaksud secara bertahap adalah dengan mengambil berbagai langkah yang bersifat pensiplinan, mulai dari yang paling ringan hingga kepada yang terberat, misalnya dengan peringatan tertulis, pernyataan tertulis ketidakpuasan oleh atasan langsung, penundaan kenaikan gaji, penundaan kenaikan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian sementara, pemberhentian atas permintaan sendiri, pemberhentian dengan tidak hormat.<sup>107</sup>

Pengenaan sanksi korektif diterapkan dengan memperhatikan paling sedikit tiga hal. *Pertama* :karyawan yang dikenakan sanksi harus diberitahu pelanggaran atau kesalahan apa yang telah diperbuatnya. *Kedua* :kepada yang bersangkutan diberi kesempatan untuk membela diri.*Ketiga* :dalam hal pengenaan sanksi terberat yaitu pemberhentian, perlu dilakukan “wawancara keluar”, dimana dijelaskan, mengapa manajemen mengambil tindakan tersebut. Dengan adanya wawancara tersebut diharapkan karyawan memahami, meskipun barangkali tidak dapat menerima tindakan manajemen terhadap dirinya.

Apabila langkah-langkah yang sudah dijelaskan di atas diambil dan dilaksanakan dengan tepat, hubungan organisasi dengan karyawan

---

<sup>106</sup> Sedermayanti, *Sumber daya manusia ...*, hal. 306

<sup>107</sup> Sedermayanti, *Sumber daya manusia ...*, hal. 306-307

diharapkan pada tahap yang mendorong para karyawan menunaikan kewajiban masing-masing dengan sebaik mungkin.<sup>108</sup>

Disiplin kerja dapat dikatakan baik apabila memenuhi syarat sebagai berikut :

- 1) Para karyawan datang tepat waktu, tertib dan teratur
- 2) Berpakaian rapi
- 3) Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik
- 4) Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan
- 5) Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan
- 6) Memiliki tanggung jawab yang tinggi.<sup>109</sup>

Prinsip-prinsip pendisiplinan untuk mengkondisikan karyawan perusahaan agar bersikap disiplin maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan.

- 1) Pendisiplinan dilakukan secara pribadi. Pendisiplinan ini dilakukan dengan menghindari menegur kesalahan di depan orang banyak agar karyawan yang bersangkutan tidak merasa malu dan sakit hati.
- 2) Pendisiplinan harus bersikap membangun. Dalam pendisiplinan ini selain menunjukkan kesalahan yang telah dilakukan oleh karyawan haruslah diikuti dengan petunjuk cara pemecahannya yang bersifat membangun sehingga karyawan tidak merasa bingung dalam menghadapi kesalahan yang telah dilakukan.
- 3) Pendisiplinan dapat dilakukan secara langsung dengan segera. Suatu tindakan yang dilakukan dengan segera setelah terbukti bahwa karyawan telah melakukan kesalahan sehingga karyawan dapat mengubah sikapnya secepat mungkin.
- 4) Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan. Dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih, siapapun

---

<sup>108</sup> Sedermayanti, *Sumber daya manusia ...*, hal. 307

<sup>109</sup> Soejono, *Sistem dan Prosedur Kerja*, Jakarta : Bumi Aksara, 2009, hal. 67

yang telah melakukan kesalahan harus mendapat tindakan pendisiplinan secara adil tanpa membedakan.

- 5) Pemimpin hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu karyawan absen. Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan karyawan yang bersangkutan secara pribadi agar tahu telah melakukan kesalahan.
- 6) Setelah pendisiplinan hendaknya wajar kembali. Sikap wajar hendaklah dilakukan pemimpin kepada karyawan yang telah melakukan kesalahan tersebut. Sehingga proses kerja dapat berjalan lancar kembali dan tidak kaku dalam sikap.<sup>110</sup>

Ukuran disiplin kerja diukur dengan memodifikasi indikator yang dikembangkan oleh Supartha adalah:

- 1) Menggunakan waktu secara efektif
- 2) Datang tepat waktu
- 3) Kualitas kerja baik
- 4) Mengikuti prosedur dan instruksi kerja
- 5) Selalu hadir
- 6) Berpenampilan sopan.

Selanjutnya berkaitan dengan kedisiplinan guru, Suradinata menyatakan bahwa dalam prakteknya kedisiplinan guru dalam mengajar meliputi:<sup>111</sup>

- 1) Moralitas
- 2) Pemahaman sikap mental tingkah laku
- 3) Memahami sistem kerja berdasarkan aturan
- 4) Sikap tingkah laku yang tumbuh dari dalam diri pribadi
- 5) Kerja dihayati sebagai suatu pengabdian.

Dengan demikian dapat dipahami bahwa konsep disiplin kerja berkaitan dengan sikap, tingkah laku, dan semangat untuk bekerja dan

---

<sup>110</sup> Hedjrahman Ranupardoyo, *Prinsip Pendisiplinan*, Yogyakarta :FE UGM, 1993, hal. 241

<sup>111</sup> Ermaya Suradinata, *Pemimpin dan Kepemimpinan Sekolah*, Gramedia: Jakarta. 1997, hal. 128.

kemauan yang ditimbulkan dari dalam dirinya secara ikhlas untuk melakukan sesuatu, yang didasarkan pada norma yang berlaku.

Dalam variabel kedisiplinan guru, indikator inilah yang dipakai peneliti untuk mengukur kedisiplinan guru dalam mengajar di SMK Manbaul Ulum Cirebon.

#### **d. Model Pendekatan Disiplin**

Penegakan disiplin kerja tidak bisa diserahkan kepada para karyawan semata-mata. Untuk itu perusahaan harus mempunyai semacam model pendekatan kepada karyawannya. Ada tiga pendekatan disiplin menurut mangkunegara, yaitu pendekatan disiplin modern, disiplin dengan tradisi, dan disiplin bertujuan :

- 1) Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru di luar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :
  - a) Disiplin modern suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik
  - b) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku
  - c) Keputusan-keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-fakta.
- 2) Pendekatan disiplin dengan tradisi yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi :
  - a) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan
  - b) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya
  - c) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggaran maupun kepada pegawai lainnya

- d) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras
  - e) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberikan hukuman yang lebih berat.
- 3) Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa :
- a) Disiplin kerja harus diterima dan difahami oleh semua pegawai
  - b) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku
  - c) Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik
  - d) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.<sup>112</sup>

#### e. Pelaksanaan Sanksi Pelanggaran Disiplin

Menurut Rivai sanksi pelanggaran kerja adalah “hukuman disiplin yang dijatuhkan pemimpin organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pemimpin organisasi”. Adapun tingkat dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis
- 2) Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, dan penundaan kenaikan pangkat
- 3) Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dan pemecatan.<sup>113</sup>

Sedangkan untuk mengelola disiplin diperlukan adanya standar disiplin yang digunakan untuk menentukan bahwa karyawan telah diperlukan secara wajar. Beberapa standar disiplin berlaku bagi semua pelanggaran aturan, apakah besar atau kecil. Semua tindakan disipliner perlu

---

<sup>112</sup> Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: pt. Remaja Rosdakarya, 2004, hal. 65.

<sup>113</sup> Rivai veithzal, *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004, hal. 11



mengikuti prosedur minimum, aturan komunikasi dan ukuran pencapaian tiap karyawan dan penyelia perlu memahami kebijakan perusahaan.

#### **f. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Asumsi bahwa pemimpin mempunyai pengaruh atas sikap kebiasaan yang diperoleh bawahan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh pribadi. Karena itu untuk mendapat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.<sup>114</sup>

Menurut Singodimedjo, sebagai mana yang kutip oleh Edy Sutrisno dalam Bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia*, mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah sebagai berikut :

##### 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi bisa mempengaruhi tegaknya disiplin. Karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, apabila ia merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, maka ia akan bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain dari luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.

Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu pula menjamin tegaknya disiplin. Karena pemberian kompensasi hanya merupakan salah satu cara meredam kegelisahan karyawan, disamping banyak lagi hal-hal yang di luar kompensasi yang harus mendukung tegaknya disiplin kerja dalam perusahaan.

---

<sup>114</sup>Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009, edisi pertama, hal. 88

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pemimpin dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.<sup>115</sup>

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan apabila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Bila ada karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu adanya keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.<sup>116</sup>

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dan orang yang paling tepat untuk melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada di bawahnya.

Dengan demikian banyak faktor yang mempengaruhi tegaknya kedisiplinan. Kompensasi yang terlalu kecil, pimpinan yang tidak bisa memberikan contoh, tidak adanya aturan yang pasti, keberanian seorang pemimpin dalam mengambil tindakan, dan tidak adanya pengawasan

---

<sup>115</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal. 90

<sup>116</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia...*, hal. 91

terhadap para karyawan, itu semua adalah faktor-faktor yang menyebabkan ketidakdisiplinan para karyawan. Oleh sebab itu, faktor-faktor haruslah bersifat positif sehingga ketidakdisiplinan para karyawan dapat dicegah.

#### g. Konsep Al-Qur'an Terhadap Kedisiplinan

Disiplin kerja dalam islam disebut istiqamah, yaitu teguh pendirian atau patuh dalam tauhid dan tetap menjalankan amal saleh atau kebaikan. Bagi orang istiqamah tidak akan ada rasa sedih dan khawatir, karena mereka menyakini benar-benar akan kebenaran agamanya. Salah satu sarana dalam menegakkan disiplin adalah pengendalian diri dan selalu berupaya untuk melakukan kebaikan dan menghindari kejahatan.

Islam mengajarkan disiplin, bila dikaji dan digali mengenai disiplin dikategorikan disiplin kerja maka diperoleh ayat al-Quran sebagai berikut :

##### 1) Disiplin waktu

فَإِذَا قَضَيْتُمُ الصَّلَاةَ فَادْكُرُوا اللَّهَ قِيَامًا وَقُعُودًا وَعَلَىٰ جُنُوبِكُمْ فَإِذَا  
طُمَأْنِنْتُمْ فَاقِيمُوا الصَّلَاةَ إِنَّ الصَّلَاةَ كَانَتْ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ كِتَابًا مَّوْقُوفًا



*Maka apabila kamu telah menyelesaikan shalat(mu), ingatlah Allah di waktu berdiri, di waktu duduk dan di waktu berbaring. kemudian apabila kamu telah merasa aman, Maka dirikanlah shalat itu (sebagaimana biasa). Sesungguhnya shalat itu adalah fardhu yang ditentukan waktunya atas orang-orang yang beriman. (an-Nisaa'/4:103).*

Dari ayat diatas jelas bahwa islam memberikan tuntunan dalam menjalankan pekerjaan secara tepat waktu sesuai dengan apa yang sudah ada diperaturan yang sudah dibuat.

##### 2) Disiplin terhadap perintah pemimpin

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى  
 الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن  
 كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

*Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (an-Nisaa'/4:59)*

Dari ayat di atas dijelaskan bahwa islam memberikan tuntunan dalam menjalankan pekerjaan untuk patuh terhadap pemimpin atau sami'na wa atho'na kepada yang lebih senior.

### 3) Disiplin tertib dan berurutan

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ ﴿٧﴾

*Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain (al-Insyiroh/94:7)*

Dari ayat di atas dijelaskan bahwa islam member tuntunan dalam menjalankan pekerjaan apabila sudah selesai pekerjaan satu diharuskan mengerjakan pekerjaan lain secara serius, bukan selesai pekerjaan satu tapi dengan selesainya pekerjaan tersebut sudah puas akan hasil pekerjaan tersebut.

### 4) Disiplin mencegah yang dilarang

أَقْلُ مَا أَوْحَىٰ إِلَيْكَ مِنَ الْكِتَابِ وَأَقِمِ الصَّلَاةَ ۖ إِنَّ الصَّلَاةَ تَنْهَىٰ  
 عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ ۗ وَلَذِكْرُ اللَّهِ أَكْبَرُ ۗ وَاللَّهُ يَعْلَمُ مَا تَصْنَعُونَ ﴿٤٥﴾

*Bacalah apa yang telah diwahyukan kepadamu, Yaitu Al kitab (Al Quran) dan dirikanlah shalat. Sesungguhnya shalat itu mencegah dari (perbuatan- perbuatan) keji dan mungkar. dan Sesungguhnya mengingat Allah (shalat) adalah lebih besar (keutamaannya dari ibadat-ibadat yang lain). dan Allah mengetahui apa yang kamu kerjakan. (al-Ankabut/29:45).*

Dari ayat di atas dijelaskan bahwa Islam menuntun kita untuk shalat. Dan mendapat balasan bagi orang istiqamah dalam keimanan dan ketaqwaan adalah kebahagiaan di dunia dan di akhirat.

## **B. Penelitian Terdahulu yang Relevan**

Adapun hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan judul tesis yang saya bahas ini adalah sebagai berikut:

1. Dewi A. Sagitarsi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2010 dengan judul Hubungan antara Kreativitas dan Gaya Belajar dengan Prestasi Belajar Matematika Siswa SMP. Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikansi antara kreativitas dan gaya belajardengan prestasi belajar matematika siswa kelas VII SMP di Godean. Dengan persamaan regresi  $Y = 19,610 + 0,802 X_1 + 0,177 X_2$ , diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,906 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,820, atau variansi prestasi belajar matematika 82% dapat dijelaskan oleh variabel kreativitas dan variabel gaya belajar.
2. Penelitian yang dilakukan oleh Pratiwi Fajrin berjudul “Deskriptif Pemahaman Kedisiplinan Dalam Mentaati Tata Tertib Pada Siswa kelas VII di SMP Negeri 1 mandiraja tahun ajaran 2012/2013” secara rata-rata tingkat pemahaman kedisiplinandalam mentaati tata tertib pada siswa kelas VII di SMP Negeri 1 mandiraja tahun ajaran 2012/2013 sebesar 70,6% sehingga masuk dalam kategori tinggi. Dari 4 indikator variable pemahaman kedisiplinan dalam mentaati tata tertib pada siswa persentase paling tinggi sampai terendah yaitu pemahaman fungsi kedisiplinan dalam mentaati tata tertib, pemahaman kedisiplinan dalam mentaati tata tertib,

pemahaman unsure kedisiplinan dalam mentaati tata tertib, dan pemahaman faktor kedisiplinan dalam mentaati tata tertib.

3. Penelitian oleh Siregar, 2004 yang berjudul Analisa Hubungan Disiplin Kerja dan Kordinasi Internal Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Sukabumi. Penelitian ini guna mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dan kordinasi internal terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun stimultan. penelitian ini menggunakan data sampel dari 58 responden, analisi yang digunakan adalah analisis korelasi berganda, uji t dan Anova. dari analisi diperoleh kesimpulan bahwa baik secara parsial maupun stimultan ada pengaruh positif dan stimultan antara disiplin kerja dan kordinasi internal terhadap kinerja karyawan. implikasi penelitian menunjukkan bahwa semakin positif disiplin kerja dan kordinasi internal, semakin baik/tinggi kinerja yang dapat dicapai oleh karyawan. disiplin kerja dan kordinasi internal dapat meningkatkan tanggung jawab pekerjaan dan kerjasama diantara sesama karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat dicapai lebih optimal.
4. Fitriana, 2011 dengan judul Pengaruh kreativitas guru dan motivasi belajar terhadap prestasi belajar akuntansi siswa kelas X Program Keahlian Akuntansi SMK YPKK 2 Sleman Tahun Ajaran 2010/2011. Tesis Program Pasca Sarjana PAI UIN Sunan Ampel Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara kreativitas guru dan motivasi belajar terhadap prestasi belajar akuntansi. Koefisien korelasi sebesar 0,029 dan koefisien determinasinya sebesar 0,044. Pada uji signifikansi menggunakan uji t diperoleh t hitung 2,264 lebih besar dari t tabel 2,000 pada taraf signifikansi 5%.

Persamaan penelitian Fitriana dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti kreativitas guru, tapi perbedaannya adalah penelitian Fitriana variabelnya ditambah dengan motivasi belajar dan prestasi belajar, sedangkan peneliti membahas kedisiplinan dan kinerja guru. Seting dan lokasi penelitiannya pun berbeda.

5. Hasanah, 2013 dengan judul "Pengaruh kreativitas guru dan minat mengajar terhadap kinerja guru di SMA Al-Azami Cianjur" menyatakan hasil penelitiannya adalah terdapat pengaruh positif antara kreativitas guru dan minat mengajar terhadap kinerja guru di SMA Al-Azami Cianjur yang ditunjukkan dengan diperolehnya nilai  $t$  hitung 2,171 dengan signifikansi sebesar 0,035. Maka dengan ini dapat disimpulkan  $t$  hitung lebih besar dari nilai signifikansi ( $2,171 > 0,035$ ).

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkapkan pengaruh kreativitas guru dan minat mengajar terhadap kinerja guru di SMA Al-Azami Cianjur, sedangkan penelitian yang akan peneliti laksanakan adalah sama-sama membahas kreativitas guru berpengaruh terhadap kinerja, namun variabelnya  $X_2$  ditambah dengan variabel kedisiplinan guru, tempat penelitiannya hanya sebatas di SMK Manbaul Ulum Cirebon.

Demikianlah penjelasan singkat mengenai penelitian-penelitian terdahulu yang berhasil peneliti telusuri sebagai bahan perbandingan dalam substansi pokok masalah yang akan peneliti paparkan dalam penelitian ini. Dari penjelasan di atas dapat diketahui bahwa terdapat beberapa perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang akan peneliti lakukan. Perbedaan-perbedaan tersebut antara lain terlihat pada: 1) perbedaan beberapa fokus atau masalah penelitian yang ingin diungkapkan, 2) metode, pendekatan yang digunakan dalam penelitian, 3) tujuan penelitian, 4) subjek/sasaran dan sumber data dalam penelitian dan 5) tempat penelitian.

## **C. Kerangka Berpikir**

### **1. Pengaruh antara Kreativitas terhadap Kinerja Guru**

Kreativitas merupakan bagian dari kepribadian yang mencakup pikiran, perasaan, sikap dan perilaku yang memiliki suatu keunikan. Kreativitas pada dasarnya dimiliki oleh setiap individu, tergantung bagaimana individu itu menggunakannya. Unsur dasar kreativitas adalah kemampuan individu dalam membuat kombinasi baru berdasarkan data

kemudian mengelaborasi gagasannya sehingga menemukan banyak kemungkinan jawaban untuk memecahkan suatu masalah.

Guru yang memiliki kreativitas yang baik akan mampu menemukan kombinasi baru ketika menghadapi kesulitan sehingga membantu ia dalam meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan pada pemikiran ini maka diduga bahwa kreativitas memiliki hubungan yang positif dengan kinerja guru.

## **2. Pengaruh antara Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru**

Kinerja guru merupakan aktivitas seorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Pelaksanaan tugas dan tanggung jawab tersebut merupakan pengekspresian seluruh potensi dan kemampuan yang dimiliki serta menuntut adanya kepemilikan yang penuh dan menyeluruh. Kinerja guru dituntut secara professional. Menurut Wijaya, pekerjaan profesi adalah implikasi dan konsekuensi jabatan terhadap tugas dan tanggung jawab.

Kreativitas guru dan kedisiplinan guru menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru di sekolah. Salah satu indikasi meningkatnya kedisiplinan kerja guru disekolah dapat dilihat dari : 1) guru selalu datang kesekolah tepat waktu, 2) selalu mengajar di kelas tepat waktu, 3) menunaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang ditentukan, 4) selalu mentaati peraturan yang telah ditentukan pihak sekolah.

## **3. Pengaruh Kreativitas dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru**

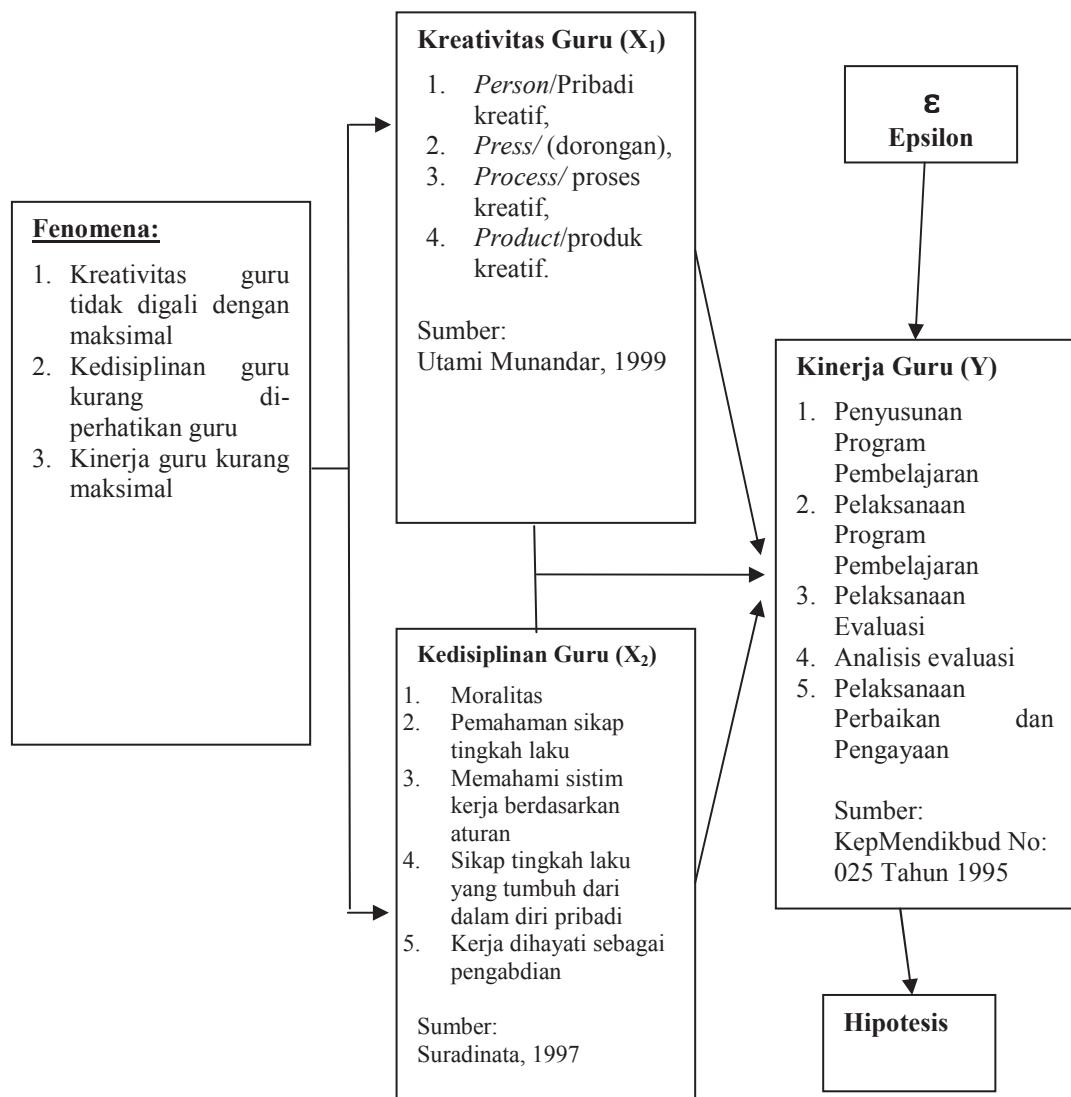
Teori-teori di atas masing-masing menggambarkan keterkaitan antara kreativitas dengan salah satu faktor dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Begitu pun dengan kedisiplinan, terlihat kaitan dengan peningkatan kinerja guru..



Dari pemaparan tersebut, maka dapat diduga bahwa kreativitas guru dan kedisiplinan guru secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dengan kinerja guru.

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pemikir teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 2.1 Kerangka Berpikir**



#### D. Pengajuan Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara dari rumusan masalah.<sup>117</sup>

Goodman Scates dalam Nasir menyatakan bahwa hipotesis adalah sebuah

<sup>117</sup> Nursalam, *Konsep Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu (Edisi Pertama)*, Jakarta: Salemba Medica, 2003, hal. 132

taksiran atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk untuk langkah-langkah penelitian selanjutnya.<sup>118</sup>

Menurut Arikunto hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi, hipotesis dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian.<sup>119</sup>

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kreativitas guru terhadap kinerja guru di SMK Manbaul Ulum Cirebon.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kedisiplinan guru terhadap kinerja guru di SMK Manbaul Ulum Cirebon.
3. Secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kreativitas guru dan kedisiplinan guru secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Manbaul Ulum Cirebon.

---

<sup>118</sup> Mohamad Nasir, *Metode Penelitian*, Bogor: Galia Indonesia, 2005, hal.151

<sup>119</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 2006, hal.64

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Populasi dan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi adalah keseluruhan objek-objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda, tumbuh-tumbuhan dan peristiwa sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu dalam seluruh penelitian.<sup>1</sup> Sedangkan menurut Sugiyono menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian untuk ditarik kesimpulannya.<sup>2</sup> Menurut Suharsimi Arikunto, apabila subyek yang diteliti kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlahnya besar, dapat diambil antara 10%-15% atau 20%-25% atau lebih.<sup>3</sup>

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SMK Manbaul Ulum Cirebon pada semester genap tahun pelajaran 2015-2016 yang berjumlah 110 orang guru.

---

<sup>1</sup> Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Yogyakarta: Andi Offset, 1990, cet. Ke-2, hal. 3

<sup>2</sup> Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2007, hal. 57

<sup>3</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek ...*, hal. 112

## 2. Sampel

Sampel adalah jumlah populasi yang dipilih untuk sumber data.<sup>4</sup> Salah satu syarat yang harus dipenuhi di antaranya adalah bahwa sampel harus diambil dari bagian populasi. Sampel penelitian ialah sebagian atau wakil populasi yang diteliti atau sebagian anggota populasi yang memberikan keterangan atau data yang diperlukan dalam suatu penelitian. Dengan kata lain, sampel adalah himpunan bagian dari populasi.<sup>5</sup>

Pengambilan sampel ini didasarkan atas ciri-ciri, sifat-sifat, atau karakteristik tertentu, yang merupakan ciri-ciri pokok populasi. Dan subyek yang diambil sebagai sampel benar-benar merupakan subyek yang paling banyak mengandung ciri-ciri yang terdapat pada populasi.<sup>6</sup>

Pemilihan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan teknik *simpel random sampling*, karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.<sup>7</sup> Penarikan sampel dilakukan secara proporsional sesuai besar sebaran populasi. Sedangkan penentuan responden pada masing-masing kecamatan tersebut dilakukan secara *random* (acak). Dalam *random sampling* semua individu, dalam populasi baik secara sendiri-sendiri atau bersama-sama diberi kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.<sup>8</sup> Oleh karena hak setiap subyek sama, maka penelitian ini terlepas dari perasaan ingin mengistimewakan satu atau beberapa subyek untuk menjadi sampel.

Agar jumlah sampel guru penelitian representatif dan memenuhi persyaratan analisis maka ukuran sampel penelitian ditentukan dengan

---

<sup>4</sup> Sukardi, *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: BumiAksara, 2003 hal. 54

<sup>5</sup> M. Toha Anggoro, dkk., *Metode Penelitian*, Jakarta, Pusat Penerbitan Universitas Terbuka, 2004. hal. 42

<sup>6</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek...* hal. 117

<sup>7</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2014), cet. 21, hal. 93

<sup>8</sup> Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Yogyakarta: Andi Offset, 1994, Jilid 1, cet. Ke-27, hal. 75

menggunakan rumus Isaac dan Michael dalam Sugiyono dengan tingkat kesalahan 1% dengan rumus sebagai berikut :<sup>9</sup>

$$s = \frac{\lambda^2 . N . P . Q}{d^2 (N - 1) + \lambda^2 . P . Q}$$

Keterangannya adalah:

$\lambda^2$  dengan dk = 1, taraf kesalahan bisa 1%, 5%, 10%.

P = Q = 0,5    d = 0,05    s = jumlah sampel

Berdasarkan tabel rumus yang dibuat Isaac dan Michael<sup>10</sup> dengan tingkat kesalahan 1 % diperoleh jumlah sampel untuk Guru SMK Manbaul Ulum Cirebon sebesar 109 responden, sampel yang diambil merupakan *random sampling*.

## B. Sifat Data

Data adalah hasil penelitian baik berupa fakta maupun angka. Data juga disebut segala fakta dan angka yang dapat dijadikan bahan untuk menyusun suatu informasi, sedangkan informasi merupakan hasil suatu pengolahan data yang dipakai untuk suatu keperluan.

Dalam penelitian data dapat dikualifikasikan dalam dua kategori yaitu data yang bersifat kualitatif dan data yang bersifat kuantitatif. data kualitatif adalah data yang tidak berbentuk bilangan misalnya jenis kelamin, bilangan atau warna. Sedangkan data kuantitatif adalah data yang berbentuk bilangan, misalnya tinggi, panjang dan umur. Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data yang bersifat kualitatif yang dianggakan selanjutnya disebut data kuantitatif yang berbentuk interval.

## C. Variabel Penelitian

Variabel adalah obyek adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik suatu penelitian.

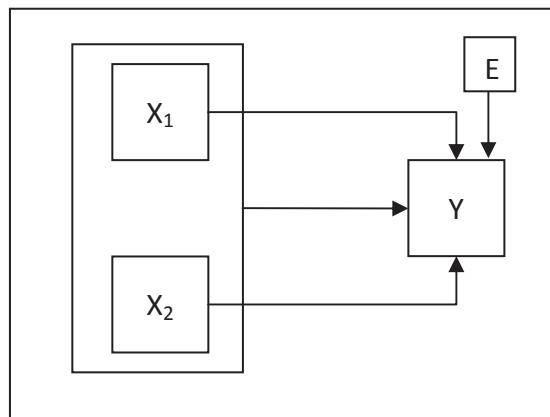
---

<sup>9</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D...*, hal. 87

<sup>10</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D...*, hal. 88

Ada tiga variabel yang diteliti dalam penelitian ini, yaitu dua variabel bebas (*independent variable*) yaitu Kreativitas guru ( $X_1$ ) dan Kedisiplinan guru ( $X_2$ ) dan satu variabel terikat (*dependent variable*), yaitu Kinerja guru ( $Y$ ).

Konstelasi model hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dapat digambarkan sebagai berikut :



**Gambar 3.2 : Konstelasi Hubungan Antar Variabel Penelitian**

Keterangan :	$X_1$	=Kreativitas guru
	$X_2$	=Kedisiplinan guru
	$Y$	= Kinerja guru
	$E$	= Faktor lain

## D. Instrumen Penelitian

### 1. Pengertian Instrumen

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk menangkap data penelitian.<sup>11</sup> Pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran terhadap fenomena sosial maupun alam. Karena pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik untuk digunakan. Alat ukur dalam penelitian biasanya

<sup>11</sup> Wahidmurni, *Cara Mudah Menulis Proposal dan Laporan Penelitian Lapangan; Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif Skripsi, Tesis dan Disertasi*, Malang: IKIP Malang, 2008, hal. 3

dinamakan instrument penelitian. Jadi instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati. Secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel penelitian.<sup>12</sup>

Instrumen yang dipilih dan digunakan tergantung pada sifat dan karakteristik penelitian yang dilakukan.<sup>13</sup> Di antara teknik yang dipergunakan adalah :

a. Kuesioner

Teknik ini dipakai untuk menggali data tiap variabel dikembangkan berupa pernyataan/pertanyaan dalam model skala likert. Untuk memperoleh data yang akurat maka peneliti membuat instrumen penelitian berupa angket. Penyusunan angket berdasarkan indikator-indikator dari variabel bebas (*independen*) maupun variabel terikat (*dependen*).

b. Observasi

Observasi digunakan untuk mengamati secara langsung profil sekolah sebagai tempat penelitian.

## 2. Petunjuk Pengisian Instrumen Angket

Kuesioner atau angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.<sup>14</sup>

Dalam penelitian ini digunakan angket tertutup, yaitu jawaban sudah disediakan oleh peneliti dan responden tinggal memilih jawabannya. Angket ini digunakan untuk mengambil data tentang variabel kreativitas guru, kedisiplinan guru, dan kinerja guru. Proses pengumpulan data penelitian dilakukan peneliti secara langsung dengan cara menyebarkan kuesioner (angket) kepada responden yang telah

---

<sup>12</sup> Wahidmurni, *Cara Mudah Menulis Proposal...*, hal. 102

<sup>13</sup> Djaali dan Farouk Muhammad, *Metodologi Penelitian Sosial* Jakarta: Restu Agung, 2005, hal. 28

<sup>14</sup> Sugiyono, *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif R&D...*, hal. 142

ditetapkan dalam teknik pengambilan sampel (sampel terpilih). Kuesioner diminta untuk diisi (dijawab) secara individu tanpa bekerjasama dengan responden lainnya.

Daftar pertanyaan yang disajikan diukur dengan menggunakan model skala Likert. Sugiyono menegaskan bahwa “skala Likert dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tertentu tentang fenomena sosial”. Dalam penelitian ini scoring masing-masing item *favorabel* (positif).

Sebelum menyusun angket terlebih dahulu dibuat konsep alat ukur yang mencerminkan isi kajian teori. Konsep ini dijabarkan dalam variabel-variabel dan indikator yang disesuaikan dengan tujuan penelitian yang hendak dicapai.

Ciri khas dari skala likert adalah bahwa makin tinggi skor yang diperoleh oleh seorang responden merupakan indikasi bahwa responden tersebut sikapnya makin positif terhadap objek yang diteliti.

Data yang terkumpul akan dianalisis dengan beberapa metode sebagai berikut:

a. *Editing*

Setelah angket diisi oleh responden dan dikembalikan kepada peneliti, maka peneliti segera meneliti angket tersebut dan diberi nomor. Hal tersebut bertujuan agar angket yang telah diedit tidak tertukar sehingga tidak terjadi perhitungan ganda.

b. *Skoring*

Untuk menentukan skoring dalam hasil penelitian ditetapkan bahwa responden yang menjawab pernyataan-pernyataan yang diberikan oleh peneliti, diberi bobot sebagai berikut:

- 1) Jika jawaban sangat setuju (SS) maka skornya adalah 5
- 2) Jika jawaban setuju (S) maka skornya adalah 4
- 3) Jika jawaban Ragu-ragu (R) maka skornya adalah 3
- 4) Jika jawaban tidak setuju (TS) maka skornya adalah 2
- 5) Jika jawaban sangat tidak setuju (STS) maka skornya adalah 1



c. *Tabulating*

Langkah ketiga adalah pengolahan data dengan memindahkan skor jawaban yang diperoleh dari angket ke dalam tabel tabulasi/penjumlahan sehingga diketahui total skor angket dari setiap responden

d. Deskripsi

Setelah data diolah dan diperoleh total skor tiap butir angket, maka selanjutnya melakukan analisa kuantitatif deskriptif. Analisa yang digunakan yaitu dengan mencari persentasenya dengan menggunakan distribusi frekuensi, adapun rumusnya sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Persentase yang dicari hasilnya

F = Frekuensi

N = *Number of cases*

### 3. Kisi-kisi Instrumen

Berikut kisi-kisi instrumen angket pada penelitian ini. Dijabarkan secara berurut dimulai dari variabel Y, X<sub>1</sub> hingga X<sub>2</sub> pada tabel di berikut ini:

**Tabel 3.2 :**  
**Kisi-kisi Instrumen Angket Penelitian**

No	Variabel Penelitian	Indikator	Sub Indikator	No. Pernyataan
1	Kreativitas Guru (X <sub>1</sub> )  Sumber: Munandar, 1999	1. Pribadi kreatif	a. Percaya diri b. Ketekunan	1, 2, 3, 4 5, 6, 7, 8, 9, 10
		2. Press (dorongan)	a. Memberikan semangat. b. Pantang menyerah.	11, 12, 13, 14 15, 16, 17, 18, 19
		3. Proses kreatif	a. Persiapan b. Inkubasi. c. Luminasi d. Verifikasi.	20,21 22 23,24 25,26, 27, 28
		4. Produk Kreatif	a. Pengetahuan. b. Keterampilan.	29, 30, 31,32 33,34,35
2	Kedisiplinan Guru (X <sub>2</sub> )  Sumber: Suradinata, 1997	1. Moralitas	a. Sikap untuk bekerja sepenuh hati, b. Semangat untuk bekerja,	1, 2, 3 4, 5, 6 7,8, 9, 10, 11
		2. Pemahaman sikap tingkah laku	a. Ikhlas dalam bekerja b. Taat dan tertib dalam bekerja c. Bisa mengendalikan diri dalam bekerja	12,13,14 15,16, 17,18
		3. Memahami sistim kerja berdasarkan aturan	a. Memahami norma tertulis dan tidak tertulis, b. Memahami mekanisme kerja.	19,20 21,22,23
		4. Sikap tingkah laku yang tumbuh dari dalam diri pribadi	a. Bekerja dengan wajar, b. Bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku	24,25,26 27,28, 29, 30
		5. Kerja dihayati sebagai pengabdian	a. Bekerja untuk kepentingan orang banyak,	31,32,33

			Bekerja diniatkan sebagai amal ibadah	34,35
3	Kinerja Guru (Y)  Sumber: Kep Mendikbud No: 025 Tahun 1995	1. Perencanaan program pembelajaran	a. Analisis Materi Pelajaran (AMP) b. Program Tahunan (Prota) c. Program Semester (Promes) d. Program Satuan Pembelajaran (PSP) e. Rencana Pembelajaran (RP) f. Program Perbaikan dan pengayaan g. Program Bimbingan Konseling	1,2 3 4 5 6,7 8 9, 10
		2. Pelaksanaan pembelajaran	a. Pelaksanaan pembelajaran di kelas b. Penggunaan strategi pembelajaran c. Penggunaan media dan sumber belajar	11,12,13, 14,15,16 17, 18, 19, 20, 21
		3. Pelaksanaan evaluasi Pembelajaran	a. Evaluasi hasil belajar b. Evaluasi pencapaian target kurikulum c. Evaluasi daya serap.	22,23, 24 25 26
		4. Pelaksanaan analisis	a. Analisis ketuntasan belajar	27, 28

	Evaluasi	b. Analisis butir soal	29, 30
	5. Pelaksanaan perbaikan dan pengayaan	a. Pelaksanaan perbaikan pembelajaran	31,32,33
		b. Pelaksanaan pengayaan pembelajaran	34,35

#### 4. Uji coba Instrumen Penelitian

Data yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan alat angket, yang terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya. Untuk memperoleh validitas dan reliabilitas internal, peneliti terlebih dahulu melakukan uji coba instrumen yang dikenakan pada guru SDS Azhari Islamic School Rasuna. Jumlah responden untuk uji coba instrumen sebanyak 30 orang guru yang bukan sebagai sampel penelitian. Dan jumlah butir angket yang akan diuji sebanyak 35 butir pernyataan permasing-masing variabel. Waktu pelaksanaan uji coba instrumen ini dilaksanakan pada tanggal 11 Februari 2016

##### a. Uji Validitas Instrumen

Validitas adalah suatu ukuran menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen.<sup>15</sup> Jenis validitas yang digunakan dalam instrumen penelitian ini adalah validitas logis. Sebuah instrumen dikatakan memiliki validitas logis apabila instrumen tersebut secara analisis akal sudah sesuai dengan isi (content) dan aspek (construct) yang diungkap. Instrumen yang sudah sesuai dengan isi dikatakan sudah memiliki validitas isi, sedangkan instrumen yang sudah sesuai dengan aspek yang akan diukur dikatakan sudah memiliki validitas konstruksi.<sup>16</sup>

Dalam menentukan validitas isi dilakukan perhitungan dengan menggunakan korelasi product moment, karena jenis datanya

<sup>15</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*,...hal. 219.

<sup>16</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*,...hal. 220.

berskala interval atau ordinal. Tingkat signifikansi yang diajukan atau  $\alpha = 5\%$  ( $\rho=0,05$ ) untuk memenuhi taraf kepercayaan sebesar 95%.<sup>17</sup>

Sebuah butir tes dikatakan valid apabila setelah dilakukan pendekatan signifikansi yaitu jika r-tabel lebih besar dari atau sama dengan r-hitung, maka butir pertanyaan dapat digunakan sebagai tes dalam pengumpulan data atau dinyatakan valid. Tetapi jika sebaliknya r-hitung lebih kecil dari r-tabel, maka butir pertanyaan tersebut tidak dapat digunakan kembali dalam pengambilan data atau tidak valid.

Pada uji coba angket ini diketahui r-tabel adalah 0,361, hasil dari perhitungan  $df = n - 2$ ,  $df = 30 - 2 = 28$ , dan Setelah dilakukan uji coba angket kepada 30 responden dengan 35 item pernyataan didapati sebanyak 30 item valid dan 5 item tidak valid untuk variabel X1 Kreativitas dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 3.3**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X1**

No	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0.448	0.361	Valid
2	0.510	0.361	Valid
3	0.481	0.361	Valid
4	0.540	0.361	Valid
5	0.718	0.361	Valid
6	0.608	0.361	Valid
7	0.441	0.361	Valid
8	0.245	0.361	Tidak Valid
9	0.665	0.361	Valid
10	0.702	0.361	Valid
11	0.461	0.361	Valid
12	0.419	0.361	Valid
13	0.456	0.361	Valid
14	0.662	0.361	Valid
15	0.374	0.361	Valid
16	0.256	0.361	Tidak Valid
17	0.406	0.361	Valid
18	0.047	0.361	Tidak Valid

<sup>17</sup> Syahri Alhusin, *Aplikasi Statistik Praktis dengan SPSS 10 for windows*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003, hal. 338.

19	0.176	0.361	Tidak Valid
20	0.720	0.361	Valid
21	0.636	0.361	Valid
22	0.628	0.361	Valid
23	0.615	0.361	Valid
24	0.749	0.361	Valid
25	0.715	0.361	Valid
26	0.438	0.361	Valid
27	0.613	0.361	Valid
28	0.579	0.361	Valid
29	0.568	0.361	Valid
30	0.288	0.361	Tidak Valid
31	0.374	0.361	Valid
32	0.512	0.361	Valid
33	0.493	0.361	Valid
34	0.654	0.361	Valid
35	0.532	0.361	Valid

Berdasarkan hasil penghitungan analisis validitas instrumen dari setiap butir pertanyaan yang berjumlah 35 butir soal, diperoleh 30 butir soal yang valid artinya butir tersebut dapat digunakan sebagai alat pengumpul data. Dan untuk penelitian ini diambil sebanyak 30 butir soal sebagai alat pengumpul data untuk variabel X1 Kreativitas.

Sedangkan untuk uji validitas instrumen untuk variabel X2 Kedisiplinan, dari 35 item pernyataan didapati sebanyak 31 item yang valid dan 4 item yang tidak valid dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel X2**

No	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	0.492	0.361	Valid
2	0.314	0.361	Tidak Valid
3	0.689	0.361	Valid
4	0.442	0.361	Valid
5	0.636	0.361	Valid
6	0.540	0.361	Valid
7	0.571	0.361	Valid
8	0.316	0.361	Tidak Valid

9	0.290	0.361	Tidak Valid
10	0.631	0.361	Valid
11	0.305	0.361	Tidak Valid
12	0.479	0.361	Valid
13	0.627	0.361	Valid
14	0.586	0.361	Valid
15	0.595	0.361	Valid
16	0.772	0.361	Valid
17	0.698	0.361	Valid
18	0.625	0.361	Valid
19	0.787	0.361	Valid
20	0.831	0.361	Valid
21	0.748	0.361	Valid
22	0.745	0.361	Valid
23	0.701	0.361	Valid
24	0.499	0.361	Valid
25	0.650	0.361	Valid
26	0.586	0.361	Valid
27	0.655	0.361	Valid
28	0.496	0.361	Valid
29	0.561	0.361	Valid
30	0.417	0.361	Valid
31	0.621	0.361	Valid
32	0.601	0.361	Valid
33	0.437	0.361	Valid
34	0.557	0.361	Valid
35	0.636	0.361	Valid

Berdasarkan hasil penghitungan analisis validitas instrumen dari setiap butir pertanyaan yang berjumlah 35 butir soal, diperoleh 31 butir soal yang valid artinya butir tersebut dapat digunakan sebagai alat pengumpul data. Dan untuk penelitian ini diambil sebanyak 30 butir soal sebagai alat pengumpul data untuk variabel X2 Kedisiplinan.

Sedangkan untuk uji validitas instrumen untuk variabel Y Kinerja guru, dari 35 item pernyataan didapati sebanyak 30 item yang valid dan 5 item yang tidak valid dengan rincian sebagai berikut:

**Tabel 3.5**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Y**

<b>No</b>	<b>r-hitung</b>	<b>r-tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	0.738	0.361	Valid
2	0.623	0.361	Valid
3	0.715	0.361	Valid
4	0.707	0.361	Valid
5	0.621	0.361	Valid
6	0.634	0.361	Valid
7	0.520	0.361	Valid
8	0.620	0.361	Valid
9	0.741	0.361	Valid
10	0.560	0.361	Valid
11	0.294	0.361	Tidak Valid
12	0.546	0.361	Valid
13	0.499	0.361	Valid
14	0.797	0.361	Valid
15	0.672	0.361	Valid
16	0.519	0.361	Valid
17	0.685	0.361	Valid
18	0.579	0.361	Valid
19	0.131	0.361	Tidak Valid
20	0.480	0.361	Valid
21	0.353	0.361	Tidak Valid
22	0.642	0.361	Valid
23	0.788	0.361	Valid
24	0.756	0.361	Valid
25	0.802	0.361	Valid
26	0.723	0.361	Valid
27	0.646	0.361	Valid
28	0.342	0.361	Tidak Valid
29	0.394	0.361	Valid
30	-0.606	0.361	Tidak Valid
31	0.667	0.361	Valid
32	0.736	0.361	Valid
33	0.736	0.361	Valid
34	0.709	0.361	Valid
35	0.643	0.361	Valid



Berdasarkan hasil penghitungan analisis validitas instrumen dari setiap butir pertanyaan yang berjumlah 35 butir soal, diperoleh 30 butir soal yang valid artinya butir tersebut dapat digunakan sebagai alat pengumpul data. Dan untuk penelitian ini diambil sebanyak 30 butir soal sebagai alat pengumpul data untuk variabel X2 Kinerja guru.

b. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Reliabel artinya dapat dipercaya, dapat diandalkan.<sup>18</sup> Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas instrumen menunjuk pada suatu pengertian bahwa instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data.

Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Ronny Kountur, menjelaskan: “Reliabilitas (*reliability*) berhubungan dengan konsistensi. Suatu instrument penelitian disebut reliabel apabila instrument tersebut konsisten dalam memberikan penilaian atas apa yang diukur. Jika hasil penilaian yang diberikan oleh instrument tersebut konsisten memberikan jaminan, bahwa instrument tersebut dapat dipercaya”.<sup>19</sup>

Dalam uji reliabilitas penelitian ini menggunakan rumus alpha Cronbachal. Yaitu :

$$r_{ii} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum si^2}{St^2} \right]$$

Selanjutnya alat ukur (instrument) dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien reliabilitas sekurang-kurangnya adalah “kuat”

---

<sup>18</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*,... hal. 170.

<sup>19</sup> Ronny Kountur, *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*, Jakarta: PPM, 2000, hal. 161.

**Tabel 3.6**  
**Kriteria Koefisien Realibilitas**

Nilai	Keterangan
$r_{11} < 0,20$	Sangat Rendah
$0,20 \leq r_{11} < 0,40$	Rendah
$0,40 \leq r_{11} < 0,70$	Sedang
$0,70 \leq r_{11} < 0,90$	Tinggi
$0,90 \leq r_{11} < 1,00$	Sangat Tinggi

Hasil uji realibilitas instrumen variabel X1 Kreativitas r-hitung = 0.920 sedangkan diketahui r-tabel adalah 0,361, hasil dari perhitungan  $df = n-2$ ,  $df = 30-2 = 28$ . Dengan demikian maka r-hitung lebih besar dari r-tabel dan masuk kriteria koefisien realibilitas sangat tinggi, sehingga menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini dapat dipercaya atau reliabel.

Sedangkan hasil uji realibilitas instrumen variabel X2 Kedisiplinan diperoleh r-hitung = 0.942 sedangkan diketahui r-tabel adalah 0,361, hasil dari perhitungan  $df = n-2$ ,  $df = 30-2 = 28$ . Dengan demikian maka r-hitung lebih besar dari r-tabel dan masuk kriteria koefisien realibilitas sangat tinggi, sehingga menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini dapat dipercaya atau reliabel.

Untuk hasil uji realibilitas instrumen variabel Y Kinerja guru diperoleh r-hitung = 0.953 sedangkan diketahui r-tabel adalah 0,361, hasil dari perhitungan  $df = n-2$ ,  $df = 30-2 = 28$ . Dengan demikian maka r-hitung lebih besar dari r-tabel dan masuk kriteria koefisien realibilitas sangat tinggi, sehingga menunjukkan bahwa instrumen penelitian ini dapat dipercaya atau reliabel.

### E. Jenis Data Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kasus, karena hanya meliputi daerah atau subjek yang sangat sempit. Tetapi ditinjau dari sifat penelitian, penelitian kasus lebih mendalam.<sup>20</sup>

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode korelasional. Di samping itu penelitian ini termasuk jenis penelitian *korelasional* di mana peneliti berusaha menghubungkan suatu variabel dengan variabel lain untuk memahami suatu fenomena dengan cara menentukan tingkat atau derajat hubungan di antara variabel-variabel tersebut.<sup>21</sup> Kajian dalam penelitian ini lebih mengarah pada studi deskriptif yaitu usaha untuk mendeskripsikan dan menginterpretasi apa yang ada. Ia bisa mengenai kondisi atau *hubungan* yang ada, pendapat yang sedang tumbuh, proses yang sedang berlangsung, akibat atau efek yang terjadi, atau kecenderungan yang tengah berkembang.<sup>22</sup> Selanjutnya dianalisa secara kuantitatif, karena yang akan dikaji adalah hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

### F. Metode dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena data penelitian yang diperoleh menggunakan angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Pada pendekatan kuantitatif yang digunakan untuk penelitian adalah populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisa data bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sedangkan metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif Kuantitatif, penggunaan metode ini dipandang sesuai dengan permasalahan

---

<sup>20</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek...*, hal. 120

<sup>21</sup> Ibnu Hadjar, *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kwantitatif dalam Pendidikan* Jakarta : Rajawali Pers, 1996, cet. I, hal. 345

<sup>22</sup> Sanapiah Faisal, *Metodologi Penelitian Pendidikan* Surabaya, Usaha Nasional, 1982, hal. 119

yang sedang diteliti sekarang, metode penelitian deskriptif ini digunakan untuk menjawab atau memecahkan masalah yang dihadapi saat ini. Seperti yang diungkapkan oleh Sugiyono “penelitian diskriptif kuantitatif adalah penelitian yang dimaksud memperoleh data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan”<sup>23</sup>

Penelitian ini mengukur tentang kinerja guru yang dipengaruhi oleh kreativitas guru dan kedisiplinan guru SMK Manbaul Ulum Cirebon.

### **G. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian, maka peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

#### **1. Angket**

Menurut Suharsini Arikunto “angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden, dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang diketahui”.<sup>24</sup> Dalam penelitian ini, angket menjadi alat pengumpul data primer, dibagikan kepada responden, hasil jawaban responden dijadikan kesimpulan dalam penelitian ini.

#### **2. Observasi**

Untuk memperoleh data yang akurat, maka penulis mengadakan observasi langsung kepada obyek penelitian guna memperoleh data-data tentang :

- a. Letak Geografis SMK Manbaul Ulum
- b. Suasana lingkungan SMK Manbaul Ulum
- c. Pelaksanaan aktivitas belajar yang sedang berlangsung
- d. Keadaan alat perlengkapan dan fasilitas lainnya yang dapat menunjang pelaksanaan kegiatan Guru dalam proses pembelajaran.

---

<sup>23</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2006), cet. 14, hal. 14

<sup>24</sup> Arikunto, *Prosedur Penelitian...*, hal. 151

### 3. Wawancara

Wawancara (*interview*) yaitu teknik pengumpulan data pendukung angket dengan cara mengadakan komunikasi langsung antara pewawancara dengan responden. Untuk mendapatkan data yang lengkap penulis akan menerapkan teknik wawancara *probing*, pendekatan ini adalah teknik komunikasi untuk menggali informasi lebih dalam dari responden.<sup>25</sup> Sedangkan responden yang diwawancarai adalah 1 orang Kepala Sekolah untuk menanyakan keadaan sekolah.

### 4. Dokumentasi

Menurut Suharsimi Arikunto “dokumentasi adalah mencari dan mengumpulkan data mengenai hal-hal atau variable yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, agenda, notulan rapat dan sebagainya”.<sup>26</sup> Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti mengumpulkan data-data tertulis seperti dokumen-dokumen sekolah misalnya: Visi dan Misi, struktur organisasi, photo kegiatan, keadaan guru, keadaan siswa, keadaan sarana dan prasarana, dan standar penilaian.

## H. Teknik Analisis Data

### 1. Analisis Deskriptif

Statistika deskriptif adalah bagian dari statistika yang mempelajari alat, teknik, atau prosedur yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan kumpulan data atau hasil pengamatan yang telah dilakukan. Kegiatan – kegiatan tersebut antara lain adalah kegiatan pengumpulan data, pengelompokkan data, penentuan nilai dan fungsi statistik, serta pembuatan grafik, diagram dan gambar.<sup>27</sup>

Statistika deskriptif ini merupakan metode-metode yang berkaitan dengan pengumpulan, peringkasan, dan penyajian suatu data sehingga memberikan informasi yang berguna dan juga menatanya ke

---

<sup>25</sup> Masri Singarimbun, *Metode Penelitian...*, hal. 193

<sup>26</sup> Arikunto, *Preosedur Penelitian...*, hal. 154

<sup>27</sup> Nur Ratna Mukti “Analisis Deskriptif” dalam <http://inungpunyamimpi.blogspot.co.id/2012/04/analisis-deskriptif.html> (diakses pada 13 Januari 2015, 08.30 WIB)

dalam bentuk yang siap untuk dianalisis. Dengan kata lain, statistika deskriptif ini merupakan fase yang membicarakan mengenai penjabaran dan penggambaran termasuk penyajian data. Dalam fase ini dibahas mengenai ukuran-ukuran statistik seperti ukuran pusat, ukuran sebaran, dan ukuran lokasi dari persebaran / distribusi data.

Adapun analisis statistika deskriptif ini memiliki tujuan untuk memberikan gambaran (deskripsi) mengenai suatu data agar data yang tersaji menjadi mudah dipahami dan informatif bagiorang yang membacanya. Statistika deskriptif menjelaskan berbagai karakteristik data seperti rata-rata (*mean*), jumlah (*sum*) simpangan baku (*standard deviation*), varians (*variance*), rentang (*range*), nilai minimum dan maximum dan sebagainya.

Analisis deskriptif ini terdiri dari Frequencies, Descriptive, Explore, Crosstabs dan Ratio. Analisis – analisis tersebut sudah ada pada opsi menu – menu dalam software pengolahan data statistik yang sering digunakan. Salah satu program olah data yang sering digunakan adalah SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*). SPSS merupakan program aplikasi computer untuk menganalisis data yang digunakan pada berbagai disiplin ilmu, terutama untuk analisis statistika. SPSS untuk menganalisis serta menampilkan angka-angka hasil perhitungan statistik, grafik, tabel dengan berbagai model, baik variabel tunggal atau hubungan antara satu variabel dengan variabel lain.

Perlu juga diketahui, bahwa menurut skala data, dapat dibagi menjadi empat yaitu :

a. Data Nominal

Adalah data yang hanya bentuk pengkodean, maksudnya adalah angka yang ada hanyalah sebagai symbol saja. Tidak memiliki tingkatan atau hierarki. Jadi nilai 1, 2 dan seterusnya memiliki nilai yang sama dan setara. Data nominal tidak bisa dioperasikan secara matematik.

b. Data Ordinal

Adalah data yang hampir sama dengan data nominal, namun bedanya adalah angka – angka pada data memiliki hierarki atau tingkatan – tingkatan.

c. Data Interval

Adalah data yang memiliki range atau jarak dalam kelompok nilai dalam interval tertentu. Nol tidak memiliki nilai yang mutlak, atau nol yang tertera bukan merupakan nol yang sesungguhnya.

d. Data Ratio

Adalah data yang memiliki nilai yang sesungguhnya. Dapat dioperasikan secara matematik dan memiliki nilai nol yang sesungguhnya.

Dari empat data tersebut, dikelompokkan lagi menjadi dua, yaitu data kualitatif yang meliputi data interval dan ratio. Serta data kuantitatif yang meliputi data nominal dan data ordinal.

**1) Deskriptif kualitatif**

Teknik ini adalah analisis yang bersifat eksploratif bertujuan menggambarkan keadaan/ suatu fenomena tertentu, yang dalam hal ini adalah untuk mengungkap pengaruh sistem pembelajaran pondok pesantren dan metode mengajara guru terhadap prestasi belajar di Pondok Pesantren Baitussalam, Tajur Halang, Bogor.

**2) Deskriptif Kuantitatif**

Tehnik pengelolaan dan analisis data dimaksudkan untuk menguraikan keterangan-keterangan data yang diperoleh dari penelitian agar data-data tersebut dapat dipahami dengan baik oleh yang mengadakan penelitian sendiri maupun oleh orang lain yang ingin mengetahui penelitian ini. Untuk mengetahui kondisi variabel berdasarkan skor yang diperoleh, data yang didapat dari

hasil penelitian dianalisa dengan menggunakan analisis statistik deskriptif.

Data yang terkumpul akan dianalisis dengan beberapa metode sebagai berikut:

*a) Editing*

Setelah angket diisi oleh responden dan dikembalikan kepada peneliti, maka peneliti segera meneliti angket tersebut dan diberi nomor. Hal tersebut bertujuan agar angket yang telah diedit tidak tertukar sehingga tidak terjadi perhitungan ganda.

*b) Skoring*

Untuk menentukan skoring dalam hasil penelitian ditetapkan bahwa responden yang menjawab pernyataan-pernyataan yang diberikan oleh peneliti, diberi bobot sebagai berikut:

- Pernyataan Positif:

- (1) Alternatif jawaban SL mempunyai bobot nilai 5
- (2) Alternatif jawaban SR mempunyai bobot nilai 4
- (3) Alternatif jawaban KK mempunyai bobot nilai 3
- (4) Alternatif jawaban JR mempunyai bobot nilai 2
- (5) Alternatif jawaban TP mempunyai bobot nilai 1

- Pernyataan Negatif:

- (1) Alternatif jawaban SL mempunyai bobot nilai 1
- (2) Alternatif jawaban SR mempunyai bobot nilai 2
- (3) Alternatif jawaban KK mempunyai bobot nilai 3
- (4) Alternatif jawaban JR mempunyai bobot nilai 4
- (5) Alternatif jawaban TP mempunyai bobot nilai 5



### 3) Analisis Data Deskriptif menggunakan SPSS

Pada penelitian ini analisis menggunakan software spss, dan untuk mengetahui dan menyajikan jumlah responden ( $N$ ), harga rata-rata (*mean*), rata-rata kesalahan standar (*Standard Error of Mean*), median, modus (*mode*), simpang baku (*Standard Deviation*), varian (*Variance*), rentang (*range*), skor terendah (*minimum scor*), skor tertinggi (*maksimum scor*) dan distribusi frekuensi yang disertai grafik histogram dari kelima variabel penelitian, dapat dilakukan dengan menggunakan *SPSS Statistik Deskriptif*, dengan langkah-langkah sebagaimana dikemukakan C. Trihendradi<sup>28</sup> sebagai berikut:

- a) Sajikan data hasil penelitian sesuai variabel masing-masing dalam daftar “*data view*”
- b) Buka *variabel view*, kemudian tulis simbol variabel ( $Y_2, Y_1, X_1, X_2, X_3$  dst.....pada kolom *name*, ganti dengan angka 0 pada kolom *decimals*, dan tulis nama variabel pada kolom *label* (contoh: produktivitas mengajar, motivasi berprestasi guru, gaya kepemimpinan transformasional, perilaku supervisi instruksional dan kompetensi manajerial Kepala sekolah)
- c) Buka kembali *data view*, klik *Analyze* > *descriptive statistic* > *frequencies* > masukan variabel Y pada kotak *variable (s)* > *statistics*, ceklis pada kotak kecil: *mean, median, mode, sum, standar deviation, variance, range, minimum, maximum,* > *kontinue* > *OK*. Lanjutkan langkah-langkah seperti ini untuk mengetahui data deskriptif seluruh variabel.
- d) Untuk membuat grafik histogram cari dulu panjang kelas dengan cara:

$$P = k/R$$

$$k = 1 + 3,3 \log n$$

---

<sup>28</sup> Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, Yogyakarta: ANDI Offset, 2010, hal. 41-50.

$R = range$  yakni nilai tertinggi (maximum) – nilai terendah (minimum)

- e) Setelah panjang kelas di ketahui, dibuat kelas interval
- f) Klik: *Transform* › *Recode Different Variables* › masukan nama variabel ( $Y_2$ ) dikotak *input variable ~ output variable* › *Name* (tuliskan simbol variabel contoh  $Y_2$ KRIT) › *Old and New Value* › *Range* (masukan kelas interval contoh 81-90) › *Value* (tuliskan: 1, 2, 3...) › *Continue* › *OK*.
- g) Lanjutkan untuk membuat grafiknya dengan cara: *Analyze* › *Deskriptive Statistics* › *Frequencies* › masukan nama variabel contoh produktivitas mengajar ( $Y_2$ ) ke kotak *Variable (s)* › *Chart* › *Histograms* › *With normal curve* › *Continue* › *OK*

## 2. Analisis Inferensial

Statistik inferensial adalah teknik analisis data yang digunakan untuk menentukan sejauh mana kesamaan antara hasil yang diperoleh dari suatu sampel dengan hasil yang akan didapat pada populasi secara keseluruhan. Jadi statistik inferensial membantu peneliti untuk mencari tahu apakah hasil yang diperoleh dari suatu sampel dapat digeneralisasi pada populasi.<sup>29</sup> Sejalan dengan pengertian statistik inferensial menurut Creswell, Muhammad Nisfiannoor berpendapat bahwa statistik inferensial adalah metode yang berhubungan dengan analisis data pada sampel untuk digunakan untuk penggeneralisasian pada populasi. Penggunaan statistik inferensial didasarkan pada peluang (probability) dan sampel yang dipilih secara acak (random).<sup>30</sup>

### a. Uji Persyaratan Analisis

#### 1) Uji Linearitas Persamaan Regresi

---

<sup>29</sup> John W. Creswell, *Educational Research: Planning, Conducting, And Evaluating Quantitative and Qualitative Research*, New Jersey: Pearson Education Inc, 2008, hal. 326.

<sup>30</sup> Muhammad Nisfiannoor, *Pendekatan Statistika Modern untuk Ilmu Sosial*, Jakarta: Salemba Humanika, 2009, hal. 4.

Untuk menguji linieritas persamaan regresi melalui *SPSS Stantistik*, dapat ditempuh langkah-langkah sebagaimana dikemukakan C. Trihendradi<sup>31</sup> sebagai berikut:

- a) Sajikan data hasil penelitian sesuai variabel masing-masing dalam daftar “*data view*”
- b) Buka *variabel view*, kemudian tulis simbol variabel ( $Y_2, Y_1, X_1, X_2, X_3$  dst.....pada kolom *name*, ganti dengan angka 0 pada kolom *decimals*, dan tulis nama variabel pada kolom *label* (contoh: produktivitas mengajar, motivasi berprestasi guru, gaya kepemimpinan transformasional, perilaku supervisi instruksional dan kompetensi manajerial Kepala sekolah)
- c) Buka kembali *data view*, klik *Analyze* › *compare means* › *means* › masukan variabel Y pada kotak *devenden* › variabel X pada kotak *indeviden* › *options* › ceklis pada kotak kecil: *test for linearity* › *kontinue* › *OK.* › lihat nilai F dan nilai P Sig. Apabila nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan nilai P Sig  $> 0,05$  (5%), berarti *Ho diterima dan H<sub>1</sub> ditolak* Dengan demikian, maka dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa persyaratan linearitas terpenuhi atau *model persamaan regresi  $\hat{Y}$  atas X adalah linear.*
- d) Lanjutkan langkah-langkah seperti ini untuk mengetahui model persamaan regresi variabel berikutnya.

## 2) Uji Normalitas Distribusi Galat Taksiran

Untuk menguji normalitas galat taksiran melalui *SPSS Stantistik*, dapat ditempuh langkah-langkah sebagaimana

---

<sup>31</sup> Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, ... hal. 151-173.

dikemuka-kan C. Trihendradi<sup>32</sup> sebagai berikut:

- a) Sajikan data hasil penelitian sesuai variabel masing-masing dalam daftar “*data view*”
- b) Buka *variabel view*, kemudian tulis simbol variabel ( $Y_2, Y_1, X_1, X_2, X_3$  dst.....pada kolom *name*, ganti dengan angka 0 pada kolom *decimals*, dan tulis nama variabel pada kolom *label* (contoh: produktivitas mengajar, motivasi berprestasi guru, gaya kepemimpinan transformasional, perilaku supervisi instruksional dan kompetensi manajerial Kepala sekolah)
- c) Buka kembali *data view*, klik *Analyze* › *regression* › *linear* › masukan variabel Y pada kotak *devidenden* › variabel X pada kotak *indevenden* › *save* › *residuals* ceklis pada kotak kecil: *unstandardized* › *enter* › *OK*. › lihat pada *data view* muncul *resi 1*.
- d) Tahap selanjutnya klik *Analyze* › *nonparametrik* › *test* › *one sample K-S* › masukan *unstandardized* pada kotak *test variable list* › *ceklis normal* › *OK* lihat nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* kalau  $> 0,05$  (5%) atau  $Z_{hitung} < Z_{tabel}$  pada taraf kepercayaan/signifikansi  $\alpha = 0,05$  berarti *Ho diterima dan  $H_1$  ditolak*. Dengan demikian dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran *persamaan regresi  $\hat{Y}_1$  atas  $X_1$  adalah berdistribusi normal*.
- e) Lanjutkan langkah-langkah seperti ini untuk mengetahui galat taksiran *persamaan regresi  $\hat{Y}_1$  atas  $X_1$*  variabel berikutnya.

---

<sup>32</sup> Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, ... hal. 221-233.

### 3) Uji Homogenitas Varians

Untuk menguji Homogenitas Varians melalui *SPSS Stantistik*, dapat ditempuh langkah-langkah sebagaimana dikemukakan C. Trihendradi<sup>33</sup> sebagai berikut:

- a) Sajikan data hasil penelitian sesuai variabel masing-masing dalam daftar “*data view*”
- b) Buka *variabel view*, kemudian tulis simbol variabel ( $Y_2, Y_1, X_1, X_2, X_3$  dst.....pada kolom *name*, ganti dengan angka 0 pada kolom *decimals*, dan tulis nama variabel pada kolom *label* (contoh: produktivitas mengajar, motivasi berprestasi guru, gaya kepemimpinan transformasional, perilaku supervisi instruksional dan kompetensi manajerial Kepala sekolah)
- c) Buka kembali *data view*, klik *Analyze* › *regression* › *linear* › masukan variabel Y pada kotak *devidenden* › variabel X pada kotak *indevidenden* › *plots* › masukan *SRESID* pada kotak Y dan *ZPRED* pada kotak X › *continue* › *OK*. lihat gambar, jika titik-titik menyebar di atas dan bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu, maka dapat diinterpretasikan/ ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedas*

#### **b. Teknik Pengajuan Hipotesis**

##### 1) Teknik Korelasi Sederhana (product moment)

Analisis korelasi product moment atau lengkapnya *Product of the Moment Correlation* adalah salah satu teknik untuk mencari *korelasi* antara dua variabel yang kerapkalai

---

<sup>33</sup> Trihendradi C., *Step by Step SPSS 18 Analisis Data Statistik*, ... hal. 183-214.

digunakan. Disebut product moment correlation karena koefisien korelasinya diperoleh dengan cara mencari hasil perkalian dari moment-moment variabel yang dikorelasikan.<sup>34</sup>

Menurut Sugiyono, pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:<sup>35</sup>

0,00 - 0,199 = sangat rendah

0,20 - 0,399 = rendah

0,40 - 0,599 = sedang

0,60 - 0,799 = kuat

0,80 - 1,000 = sangat kuat

## 2) Teknik Regresi Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk menyelidiki hubungan antara kedua variabel serta bentuk hubungannya. Regresi juga merupakan metode yang dapat dipakai sebagai alat inferensi statistik untuk menentukan pengaruh sebuah variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan program SPSS v.22 dengan teknik Uji Regresi Linear Sederhana dan Ganda. Tujuannya adalah: 1) Menghitung nilai estimasi rata-rata dan nilai variabel terikat berdasarkan pada nilai variabel bebas. 2) Menguji hipotesis karakteristik dependensi. Dan 3) Meramalkan nilai rata-rata variabel bebas dengan didasarkan pada nilai variabel bebas diluar jangkauan sample.

Pada analisis regresi sederhana dengan menggunakan SPSS ada beberapa asumsi dan persyaratan yang perlu diperiksa dan diuji, beberapa diantaranya adalah : 1) Model regresi dikatakan layak setelah diuji signifikansi dan linearitasnya. Jika angka signifikansi pada ANOVA sebesar  $< 0.05$ , Predictor yang

---

<sup>34</sup> Anas Sudijono, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1995, hal. 177-178.

<sup>35</sup> Sugiyono, *Statistik Untuk Penelitian*,... hal. 57.

digunakan sebagai variabel bebas harus layak. Kelayakan ini diketahui jika angka Standard Error of Estimate < Standard Deviation, 2) Koefisien regresi harus signifikan. Pengujian dilakukan dengan Uji T. Koefisien regresi signifikan jika  $T_{hitung} > T_{table}$  (nilai kritis). Dan 3) Model regresi dapat diterangkan dengan menggunakan nilai koefisien determinasi ( $KD = R \text{ Square} \times 100\%$ ) semakin besar nilai tersebut maka model semakin baik. Jika nilai mendekati 1 maka model regresi semakin baik,

### 3) Teknik Korelasi Ganda

Teknik korelasi ganda adalah untuk menghubungkan antara variabel Y dengan dua atau lebih variabel X. Suatu korelasi yang bermaksud untuk melihat hubungan antara tiga atau lebih variabel (dua atau lebih variabel independent dan satu variabel dependent). Korelasi ganda berkaitan dengan interkorelasi variabel-variabel independen sebagaimana korelasi mereka dengan variabel dependen. Sementara itu menurut Riduwan korelasi ganda adalah suatu nilai yang memberikan kuatnya pengaruh atau hubungan dua variabel atau lebih secara bersama-sama dengan variabel lain.<sup>36</sup>

Korelasi Ganda (multiple correlation) merupakan korelasi yang terdiri dari dua variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) serta satu variabel terikat ( $Y$ ). Apabila perumusan masalahnya terdiri dari tiga masalah, maka hubungan antara masing-masing variabel dilakukan dengan cara perhitungan korelasi sederhana, oleh karena itu berikut ini hanya akan dikemukakan cara perhitungan ganda antara  $X_1$ , dan  $X_2$  dengan  $Y$ .

Uji hipotesis penelitian ini menggunakan SPSS

---

<sup>36</sup> Riduwan, *Dasar-dasar Statistika*, Bandung: Alfabeta, 2012, hal. 238.

Statistic, dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagaimana dikemukakan C. Trihendradi berikut ini:

- a) Sajikan data hasil penelitian sesuai variabel masing-masing dalam daftar “data view”
  - b) Buka variabel view, kemudian tulis simbol variabel (Y2, Y1, X1, X2, X3 dst....pada kolom name, ganti dengan angka 0 pada kolom decimals, dan tulis nama variabel pada kolom label (contoh: produktivitas mengajar, motivasi berprestasi guru, gaya kepemimpinan transformasional, perilaku supervisi instruksional dan kompetensi manajerial Kepsek).
  - c) Buka kembali data view, klik Analyze > correlate > bivariate > masukan variabel yang akan dikorelasikan > Pearson > one-tailed > OK. lihat nilai koefisien korelasi pada kolom Pearson Correlation
  - d) Untuk melihat besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) atau nilai koefisien korelasi dikuadratkan dan sisanya (dari 100%) adalah faktor lainnya.
- 4) Teknik Regresi Ganda

Analisis regresi linear berganda sebenarnya sama dengan analisis regresi linear sederhana, hanya variabel bebasnya lebih dari satu buah. Persamaan umumnya adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n.$$

Dengan Y adalah variabel bebas, dan X adalah variabel-variabel bebas, a adalah konstanta (intersept) dan b adalah koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas.

Interpretasi terhadap persamaan juga relatif sama, sebagai ilustrasi, pengaruh antara motivasi (X1), kompensasi (X2) dan kepemimpinan (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) menghasilkan persamaan sebagai berikut:



$$Y = 0,235 + 0,21 X_1 + 0,32 X_2 + 0,12 X_3$$

- Jika variabel motivasi meningkat dengan asumsi variabel kompensasi dan kepemimpinan tetap, maka kepuasan kerja juga akan meningkat.
- Jika variabel kompensasi meningkat, dengan asumsi variabel motivasi dan kepemimpinan tetap, maka kepuasan kerja juga akan meningkat.
- Jika variabel kepemimpinan meningkat, dengan asumsi variabel motivasi dan kompensasi tetap, maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

Interpretasi terhadap konstanta (0,235) juga harus dilakukan secara hati-hati. Jika pengukuran variabel dengan menggunakan skala Likert antara 1 sampai dengan 5 maka tidak boleh diinterpretasikan bahwa jika variabel motivasi, kompensasi dan kepemimpinan bernilai nol, karena ketiga variabel tersebut tidak mungkin bernilai nol karena Skala Likert terendah yang digunakan adalah 1.

Analisis regresi linear berganda memerlukan pengujian secara serempak dengan menggunakan F hitung. Signifikansi ditentukan dengan membandingkan F hitung dengan F tabel atau melihat signifikansi pada output SPSS. Dalam beberapa kasus dapat terjadi bahwa secara simultan (serempak) beberapa variabel mempunyai pengaruh yang signifikan, tetapi secara parsial tidak. Sebagai ilustrasi: seorang penjahat takut terhadap polisi yang membawa pistol (diasumsikan polisis dan pistol secara serempak membuat takut penjahat). Akan tetapi secara parsial, pistol tidak membuat takut seorang penjahat. Contoh lain: air panas, kopi dan gula menimbulkan kenikmatan, tetapi secara parsial, kopi saja belum tentu menimbulkan kenikmatan.

Uji hipotesis penelitian ini dengan menggunakan SPSS Statistic, dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagaimana dikemukakan C. Trihendradi berikut ini:

- a) Sajikan data hasil penelitian sesuai variabel masing-masing dalam daftar “data view”
- b) Buka variabel view, kemudian tulis simbol variabel (Y2, Y1, X1, X2, X3 dst....pada kolom name, ganti dengan angka 0 pada kolom decimals, dan tulis nama variabel pada kolom label (contoh: produktivitas mengajar, motivasi berprestasi guru, gaya kepemimpinan transformasional, perlakuan supervisi instruksional dan kompetensi manajerial Kepsek).
- c) Untuk melihat kecenderungan arah persamaan regresi ( $\hat{Y} = a + bX$ ), klik Analyze > regression > linear > masukan variabel Y pada kotak dependent > variabel X pada kotak independent > OK. > lihat pada output Coefficients > nilai constanta dan nilai variabel.

## I. Hipotesis Statistik

Hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis Pertama :

$H_0$  :  $P_{yx_1} = 0$  Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kreativitas dengan Kinerja guru, di SMK Manba’ul Ulum Cirebon.

$H_1$  :  $P_{yx_1} > 0$  Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kreativitas dengan Kinerja guru, di SMK Manba’ul Ulum Cirebon.

Hipotesis Kedua :

- $H_0$  :  $P_{yx_2} = 0$  Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kedisiplinan dengan Kinerja guru, di SMK Manba'ul Ulum Cirebon.
- $H_1$  :  $P_{yx_2} > 0$  Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kedisiplinan dengan Kinerja guru, di SMK Manba'ul Ulum Cirebon.

Hipotesis Ketiga :

- $H_0$  :  $R_{yx_1x_2} = 0$  Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kreativitas dan Kedisiplinan dengan Kinerja guru, di SMK Manba'ul Ulum Cirebon.
- $H_1$  :  $R_{yx_1x_2} > 0$  Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kreativitas dan Kedisiplinan dengan Kinerja guru, di SMK Manba'ul Ulum Cirebon.

## A. Waktu dan Tempat Penelitian

### 1. Tempat Penelitian.

Lokasi penelitian dalam tesis ini adalah di SMK Manba'ul Ulum, Jl. Nyi Ageng Serang, Sindang Mekar, Dukupuntang, Kabupaten Cirebon, Jawa Barat.

### 2. Waktu Penelitian

Penelitian ini diperkirakan memakan waktu sekitar 5 bulan, terhitung dari bulan November 2015 – Maret 2016, mulai dari penentuan masalah, penyusunan proposal, hingga menyelesaikan laporan penelitian.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab IV ini disajikan hasil penelitian yang telah dilakukan. secara rinci dan penyajiannya dibagi kedalam tiga bagian yakni deskripsi data, pengujian persyaratan analisis, dan pengujian hipotesis.

#### **A. HASIL PENELITIAN**

##### **1. Sejarah Singkat SMK Manba'ul Ulum Cirebon**

Di awal berdirinya SMK Manba'ul 'Ulum, pada tahun 1987 Yayasan Pendidikan Manba'ul 'Ulum yang kala itu di ketuai oleh H. Taufik Rahman, SE ingin mendirikan sebuah Lembaga Pendidikan setingkat SLTA, sehingga para pengurus Yayasan mengadakan rapat yang memutuskan mendirikan Lembaga Pendidikan setingkat SLTA, yakni SMK yang di buka pada tahun ajaran 1998/1999. Pada tahun 2000 atas pertimbangan dari Yayasan maka SMK Sindangjawa di ganti menjadi SMK Manba'ul "Ulum. Adapun kepala sekolah yang pernah menjabat di SMK Manba'ul 'Ulum adalah:

- 1) H. Taufik Rahman, SE
- 2) Drs. H. Miftah Syarif
- 3) Drs. H. Apay Ja'far

Lebih jelas mengenai profil SMK Manba'ul Ulum Cirebon adalah sebagai berikut:

Nama Sekolah	: SMK MANBA'UL ULUM
Nama Kepala Sekolah	: Drs. H. Apay Ja'far, M.Si
SK/Izin Memimpin	: 281/KPTS.2185/DISDIK
Nomor Statistik Sekolah	: 342021726001
NPSN	: 20214964
Alamat Sekolah	: Jl. Nyi Ageng Serang Sindangmekar
Desa	: Sindangmekar
Kecamatan	: Dukupuntang
Kabupaten	: Cirebon
Propinsi	: Jawa Barat
Kode Pos	: 45652
Telepon & Faksimili	: 0231.341860
E-mail	: smkmu_fresh72@yahoo.com
Status Sekolah	: Yayasan Wakaf Manba'ul Ulum
Tahun Pendirian Sekolah	: 1998
Ketua Komite Sekolah	: Irfan

Hingga tahun pelajaran 2015/2016 SMK Manba'ul 'Ulum memiliki siswa sebanyak 2356 siswa dari 9 Program Keahlian Yaitu:

- 1) Administrasi Perkantoran (Terakreditasi A)
- 2) Pemasaran (Terakreditasi A)
- 3) Farmasi (Terakreditasi A)
- 4) Multimedia (Terakreditasi A)
- 5) Teknik Komputer dan Jaringan (Terakreditasi A)
- 6) Teknik Kendaraan Ringan (TKR) (Terakreditasi A)
- 7) Teknik Sepeda Motor (TSM) (Terakreditasi A)
- 8) Bisnis Manajemen
- 9) Desain Komunikasi Visual (DKV)

Dengan perincian keadaan Program Keahlian dan Jumlah Siswa sebagai berikut:

**Tabel: 4.7**  
**Keadaan Program Keahlian dan Jumlah Siswa**

TINGKAT	KOMPETENSI KEAHLIAN	JUMLAH SISWA		
		L	P	JUMLAH
Tingkat I	Teknik Komputer Jaringan	116	46	162
	Multimedia	49	44	93
	Farmasi	3	34	37
	Administrasi Perkantoran	6	180	186
	Pemasaran	32	76	108
	Desain Komunikasi Visual	19	1	20
	Teknik Kendaraan Ringan	80	1	81
	Teknik Sepeda Motor	86	0	86
	Teknik Bisnis Manajemen	11	11	22
<b>Jumlah</b>		<b>402</b>	<b>393</b>	<b>795</b>
Tingkat I	Teknik Komputer Jaringan	100	52	152
	Multimedia	48	72	120
	Farmasi	7	57	64
	Administrasi Perkantoran	6	213	219
	Pemasaran	33	43	76
	Desain Komunikasi Visual	28	0	28
	Teknik Kendaraan Ringan	91	0	91
	Teknik Sepeda Motor	91	0	91
	Teknik Bisnis Manajemen	10	12	22
<b>Jumlah</b>		<b>414</b>	<b>449</b>	<b>863</b>
Tingkat I	Teknik Komputer Jaringan	93	59	152
	Multimedia	33	19	52
	Farmasi	10	50	60
	Administrasi Perkantoran	9	192	201
	Pemasaran	28	52	80
	Teknik Kendaraan Ringan	32	0	32
	Teknik Sepeda Motor	93	0	93

	Teknik Bisnis Manajemen	6	22	28
	<b>Jumlah</b>	<b>304</b>	<b>394</b>	<b>698</b>
	<b>Total Jumlah</b>	<b>1120</b>	<b>1236</b>	<b>2356</b>

## 2. Visi, Misi, Tujuan dan Sasaran SMK Manba'ul 'Ulum

### a. Visi

*Terwujudnya SMK yang unggul dan mampu mengikuti tatanan era globalisasi yang dilandasi ajaran Islam.*

### b. Misi

- 1) Mengembangkan sistem pendidikan kejuruan yang adaptif-fleksibel dan berwawasan global.
- 2) Menginteraksikan pendidikan kejuruan yang berwawasan mutu dan keunggulan, profesional, dan berorientasi ke masa depan yang handal dan profesional.
- 3) Mewujudkan sikap pelayanan prima kepada masyarakat didik dalam rangka ikut serta mencerdaskan anak bangsa.
- 4) Mengembangkan iklim belajar yang berbasis pada ajaran agama Islam.

### b. Tujuan

- 1) Mempersiapkan peserta didik agar menjadi manusia yang berdisiplin, produktif dan profesional dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), maupun dalam bidang keimanan dan ketakwaan (Imtaq) sesuai dengan program keahliannya.
- 2) Memberikan keterampilan sesuai dengan program keahliannya agar mampu berwirausaha secara mandiri
- 3) Membekali peserta didik dengan ilmu pengetahuan umum, teknologi dan seni, agar mampu melanjutkan pendidikan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi



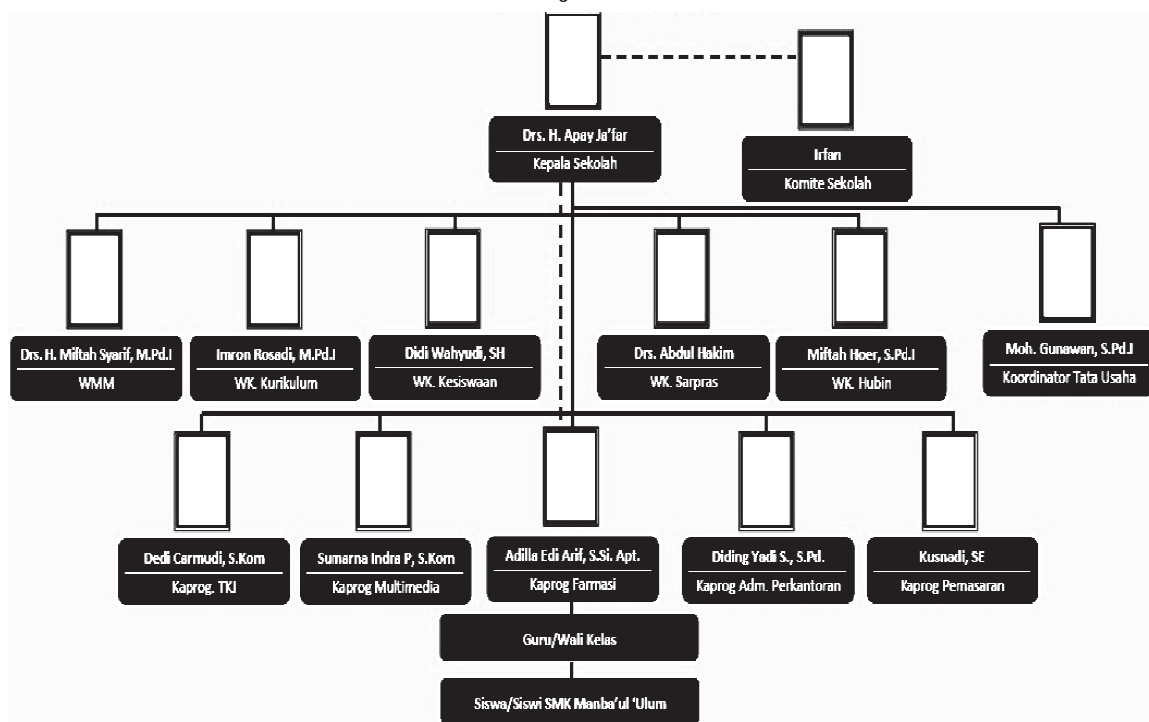
- 4) Membekali peserta didik berkemampuan bahasa asing agar mampu beradaptasi dalam wawasan global, mampu bekerjasama dan mampu bekerja bersama-sama.
- 5) Menghasilkan lulusan sebagai tenaga kerja tingkat menengah yang profesional untuk mengisi kebutuhan lapangan kerja yang relevan.

**d. Sasaran**

- 1) Jumlah siswa pendaftar terus meningkat dari tahun sebelumnya
- 2) Rata-rata nilai hasil ujian nasional di atas 6.00
- 3) Minimal 60% lulusan terserap pada dunia usaha/ dunia industri
- 4) Para lulusan minimal memiliki skor toeic 500
- 5) Dapat meraih juara 1 pada setiap perlombaan baik tingkat daerah maupun nasional
- 6) Ada pertemuan orangtua siswa dengan sekolah paling sedikit 1 kali dalam 1 semester
- 7) Para lulusan berhasil mendapatkan sertifikat kompetensi dari dunia usaha / industry
- 8) Minimal 10% siswa dapat melaksanakan praktik kerja industri (prakerin) luar negeri
- 9) Minimal 20% lulusan terserap pada dunia usaha / dunia industri di luar negeri.

### 3. Struktur Organisasi SMK Manba'ul Ulum Cirebon

**Gambar 4.3**  
**Struktur Organisasi SMK Manba'ul Ulum Cirebon**  
**Tahun Pelajaran 2015/2016**



#### a. Keadaan Guru dan Karyawan

Guru merupakan salah satu komponen penting dalam sekolah/madrasah karena ikut menentukan keberhasilan proses belajar mengajar suatu sekolah. Adapun guru yang mengajar di SMK Manba'ul Ulum Cirebon adalah guru-guru yang diangkat oleh yayasan serta guru-guru yang berasal dari alumni yang ingin mengabdikan diri untuk membantu proses kelancaran kegiatan belajar mengajar pada sekolah tersebut.

Selain guru, sekolah juga membutuhkan karyawan-karyawan yang menjalankan berbagai jenis tugas-tugas di luar kelas. Hal tersebut bertujuan agar semua lini dalam lingkungan sekolah dapat terorganisir dengan baik, sehingga secara langsung maupun tidak langsung menunjang proses belajar mengajar di dalam kelas. Dengan demikian

visi dan misi pesantren dan sekolah bisa terwujud sesuai yang diinginkan.

Lebih jauh mengenai keadaan guru pada SMK Manba'ul Ulum Cirebon adalah:

**Tabel 4.8**  
**Data Guru SMK Manba'ul Ulum Cirebon**

No	NAMA	L/P	Jabatan
1	Drs. H. Apay Ja'far, M.Si	L	Kepala SMK
2	Drs. H. Miftah Syarif, M.Pd.I	L	Wakil Kepala SMK
3	H. Taufik Rahman, S.E	L	Waka Bid. Kurikulum
4	Drs. H. Edi Tohid, S.E., M.M	L	Waka Bid. Kesiswaan dan Kepesantrenan
5	Johar Maknun, S. Ag., S.Pd.I	L	Guru Bid. Studi
6	Didi Wahyudi, SH	L	Guru Bid. Studi
7	Yogi Sugiana, S.Pd.I	L	Guru Bid. Studi
8	Miftah Hoer, S.Pd.I	L	Waka Bid. Humas
9	Salmah Herawati, S.Pd	P	Guru Bid. Studi
10	Agus Sulaiman, S.Ag	L	Guru Bid. Studi
11	Diding Yadi Saputra, S.Pd.I	L	Guru Bid. Studi
12	Eni Nuraeni, S.Pd.I	P	Guru Bid. Studi
13	Zaenal. M,S.HI., S.T	L	Guru Bid. Studi
14	Sri Ningsih, S.Pd.I	P	Guru Bid. Studi
15	Nurhayati, S.E, M.M	P	Guru Bid. Studi
16	Sumarna Indra P., S, Kom	L	Guru Bid. Studi
17	Adilla Edi Arief, S.Si., Apt	L	Guru Bid. Studi
18	Umar Ali, S.E	L	Guru Bid. Studi
19	Kusnadi, S.E	L	Guru Bid. Studi
20	Rohayati, S.T	P	Guru Bid. Studi
21	Muhamad Jaenudin, S.Pd	L	Guru Bid. Studi
22	Heru Hidayat, S. Pd	L	Guru Bid. Studi
23	Sudirman, S.pd	L	Guru Bid. Studi
24	Buchari Muslim, S.Pd.I	L	Guru Bid. Studi
25	Ai Lina N.N., S.Pd.I	P	Guru Bid. Studi
26	Haryadi, S.Pd	L	Guru Bid. Studi
27	Deni Nugraha, S.T	L	Guru Bid. Studi

28	Eti Sumiati, S.Pd	P	Guru Bid. Studi
29	Susiyani Ary K, S.Si, Apt	P	Guru Bid. Studi
30	Imas Gandasari, S.EI	P	Guru Bid. Studi
31	Yayat Hidayatullah, S.Pd	L	Guru Bid. Studi
32	Dedi Carmudi, S.Kom	L	Guru Bid. Studi
33	Muh. Dedi Manfaluthi, S.Pd	L	Guru Bid. Studi
34	Imron Rosadi, M.Pd.I	L	Guru Bid. Studi
35	Sri Ratna Istiqomah, S.Pd.I	P	Guru Bid. Studi
36	Drs. Abdul Hakim	L	Guru Bid. Studi
37	Holly Rahmalia, S.IP, S.Pd.I	P	Guru Bid. Studi
38	Irmayani, S.Farm., Apt	P	Guru Bid. Studi
39	Fian Emergia, S.Pd	P	Guru Bid. Studi
40	Salamah, S.Pd.I	P	Guru Bid. Studi
41	Yana Muzayyanah, S.Farm, Apt	P	Guru Bid. Studi
42	Ria Komalasari, S.Pd	P	Guru Bid. Studi
43	Siti Rohana, A.Md	P	Guru Bid. Studi
44	Chandriyani, S.Si	P	Guru Bid. Studi
45	Muklis Solehudin, A.Md	L	Guru Bid. Studi
46	Nurlatifah, S.Farm	P	Guru Bid. Studi
47	Drajatulloh	L	Guru Bid. Studi
48	Madiki, A.Md	L	Guru Bid. Studi
49	Erna Tresnawati, S.E	P	Guru Bid. Studi
50	Denis As'arie, S.Pd	L	Guru Bid. Studi
51	Drs. Mas'ud	L	Guru Bid. Studi
52	Novi Nurhanipah, S.Pd	P	Guru Bid. Studi
53	Mulyati Eka Setyawaty, S.Pd	P	Guru Bid. Studi
54	Fika Fihriyyah, S.Pd	P	Guru Bid. Studi
55	Ifam Afwani, S.Pd.I	P	Guru Bid. Studi
56	Evi Fatmawati, S.Pd.I	P	Guru Bid. Studi
57	Istianah, S.Pd.I	P	Guru Bid. Studi
58	Norman Fauzi, S.Pd.I	L	Guru Bid. Studi
59	Fikri Fauziyyah, S.Pd.I	P	Guru Bid. Studi
60	Suuci Analismy, S.Pd.I	P	Guru Bid. Studi
61	Laela Khaerunnisa, S.Pd.I	P	Guru Bid. Studi
62	Afandi Jarkasi, S.Kom	L	Guru Bid. Studi
63	Mihatul Jannah, S.HI	P	Guru Bid. Studi
64	Anisah, S.Pd	P	Guru Bid. Studi
65	M. Joharudin, S.Pd	L	Guru Bid. Studi

66	Ayu Rengganie, S.Pd	P	Guru Bid. Studi
67	Kartini, S.Pd	P	Guru Bid. Studi
68	Resa Novadita, S.Pd	P	Guru Bid. Studi
69	Minhatul Maula, S.Pd.I	P	Guru Bid. Studi
70	Yessa Salamah, S.Pd.I	P	Guru Bid. Studi
71	Siti Rokayah, S.Pd.I	P	Guru Bid. Studi
72	Jakaria, S.KM	L	Guru Bid. Studi
73	Ita Rosmita, S.Pd	P	Guru Bid. Studi
74	Deden Firman Taufik, S.T	L	Guru Bid. Studi
75	Moh. Gunawan, S.Pd.I	L	Guru Bid. Studi
76	Umar Ali, S.E	L	Guru Bid. Studi
77	Khaerunisa	P	Guru Bid. Studi
78	Fazri	L	Guru Bid. Studi
79	Warman Arif Nurahman	L	Guru Bid. Studi
80	Vivi Nur Afifah	P	Guru Bid. Studi
81	Dince Trisnawati	P	Guru Bid. Studi
82	Drs. Abdul Hakim	L	Guru Bid. Studi
83	Ahmad Royyaan AZ	L	Guru Bid. Studi
84	Anikh Dewiyanti, S.Pd	P	Guru Bid. Studi
85	Aris Budiyanto, S.E	L	Guru Bid. Studi
86	Asri Nopalia, S.H	P	Guru Bid. Studi
87	Dadan Ramadhan, S.Pd.I	L	Guru Bid. Studi
88	Desi Larasati	P	Guru Bid. Studi
89	Dewi Sriwahyuningsih	P	Guru Bid. Studi
90	Faishal Arby, S.Pd	L	Guru Bid. Studi
91	Feni Triwiharjo,	P	Guru Bid. Studi
92	Haruman, S.Pd	L	Guru Bid. Studi
93	Hasan Al Banna, S.Pd.I	P	Guru Bid. Studi
94	Imelda Wiguna , S.Psi	P	Guru Bid. Studi
95	Iqbal Nurhadui, S.Kom	L	Guru Bid. Studi
96	Julekha, S.Pd	P	Guru Bid. Studi
97	Juwaeriah, S.Pd.I	P	Guru Bid. Studi
98	Linda Munadi, A.Md	P	Guru Bid. Studi
99	Main Affandi, S.Pd.I	L	Guru Bid. Studi
100	Masdum Mustaqwa, S.T	L	Guru Bid. Studi
101	Muhamad Hidayat, S.Pd.I	L	Guru Bid. Studi
102	Muhamad Jariyah, S.Pd.I	L	Guru Bid. Studi
103	Muhammad Sabil Fadilah, S.Kom	L	Guru Bid. Studi

104	Retno Ningsih, S.Pd	P	Guru Bid. Studi
105	Robaetal A'la , A.Md, S.Pd	L	Guru Bid. Studi
106	Sukirno, S.E	P	Guru Bid. Studi
107	Sutini, S.Pd	L	Guru Bid. Studi
108	Syarif Abdurakhman, S.Pd.I	L	Guru Bid. Studi
109	Uus Usman, S.Ag, M.Si	L	Guru Bid. Studi
110	Wahyudin, S.Pd	L	Guru Bid. Studi

Dalam penelitian ini karakteristik responden yang diukur adalah Pendidikan, Jenis Kelamin, Golongan dan Masa Kerja. Data selengkapnya disajikan dalam Tabel berikut ini :

**Tabel 4.9**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah/Orang	Prosentase
1	Sarjana (S2)	6	5,4%
2	Sarjana (S1)	97	88,2%
3	Diploma III	4	3,6%
4	Diploma II	-	0
5	SMA Sederajat	3	2,8%
Jumlah		110	100%

Dari Tabel di atas, tingkat pendidikan responden berpendidikan sarjana (S2) sebanyak 6 orang (5,4%), (S1) sebanyak 97 orang (88,2 %) berpendidikan diploma III (D3) atau sarjana muda sebanyak 4 orang (3,6%) dan berpendidikan D2 tidak ada. Sedangkan untuk responden dengan pendidikan terakhir SMA berjumlah 3 orang (2,8%).

Dari gambaran di atas, dapat disimpulkan bahwa para pengajar di SMK Manbaul Ulum, mayoritasnya sudah layak untuk menjadi pengajar, karena sebagian besar pengajarnya sudah menyandang gelar sarjana, bahkan ada yang strata 2

**Tabel 4.10**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah/Orang	Prosentase
1	Laki-laki	58	52,7%
2	Perempuan	52	47,3%
Jumlah		110	100%

Sumber : SMK Manbaul Ulum Cirebon Tahun 2016

Tabel di atas, responden penelitian ini laki-laki (52,7%) dan perempuan (47,3%). Kenyataan ini menunjukkan bahwa laki-laki lebih cenderung untuk mengajar di SMK.

**Tabel 4.11**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Golongan	Jumlah/Orang	Prosentase
1	0 – 5 Tahun	46	41,8 %
2	6 – 10 Tahun	41	37,3 %
3	11 – 15 Tahun	18	16,4 %
4	Di atas 16 tahun	5	4,5 %
Jumlah		110	100 %

Sumber : SMK Manbaul Ulum Cirebon Tahun 2016

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja 0 – 5 tahun (41,8 %), dan 6 – 10 tahun (37,3 %) sedangkan untuk masa kerja 11-15 tahun (16,4 %). Dan guru yang masa kerjanya di atas 16 tahun hanya 5 guru. Dari data ini dapat diambil kesimpulan bahwa paling banyak responden tersebut telah mempunyai pengalaman kerja cukup lama sehingga dianggap memiliki banyak pengalaman dalam profesi yang dijabatnya.

Dari karakteristik responden tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kemampuan responden dari rata-rata pendidikan, jenis kelamin, golongan dan masa kerja, cukup menunjukkan suatu potensi menguntungkan bagi SMK.

## 2. Deskripsi Data

Data yang dijadikan dasar deskripsi hasil penelitian ini adalah skor variabel kreatifitas( $X_1$ ), kedisiplinan( $X_2$ ) dan kinerja guru( $Y$ ). Data diolah dengan menggunakan *software SPSS* untuk memperoleh *data deskriptif* yang terdiri dari harga rata-rata, simpang baku, modus, median dan distribusi frekuensi yang disertai grafik, histogram untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

### a. Kinerja Guru (Y)

Data deskriptif untuk variabel penelitian kinerja guru (Y) dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut ini:

**Tabel 4.12**  
**Data Deskriptif Variabel Kinerja Guru (Y)**

No.	Aspek Data	Skor
1	N (Jumlah responden)	109
2	<i>Mean</i> (rata-rata)	118,65
3	<i>Std. Error of Mean</i> (kesalahan rata-rata standar)	1,260
4	<i>Median</i> (nilai tengah)	119,00
5	<i>Mode</i> (nilai yang sering muncul)	120
6	<i>Std. Deviation</i> (simpang baku)	13,160
7	<i>Variance</i> (Varian)	173,174
8	<i>Range</i> (rentang)	78
9	<i>Minimum</i> (skor terkecil)	72
10	<i>Maximum</i> (skor terbesar)	150
11	<i>Sum</i> (jumlah)	12933

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, maka data deskriptif variabel kinerja guru (Y) yang diperoleh dari hasil penelitian, menunjukkan



bahwa dengan jumlah responden 109 orang, skor rata-rata 118,65 atau sama dengan 79,1% dari skor idealnya yaitu 150. Data ini dapat ditafsirkan sebagai tingkat atau taraf perkembangan variabel kinerja guru dengan kriteria sebagai berikut:<sup>1</sup>

90% - 100% = Sangat tinggi

80% - 89% = Tinggi

70% - 79% = Cukup tinggi

60% - 69% = Sedang

50% - 59% = Rendah

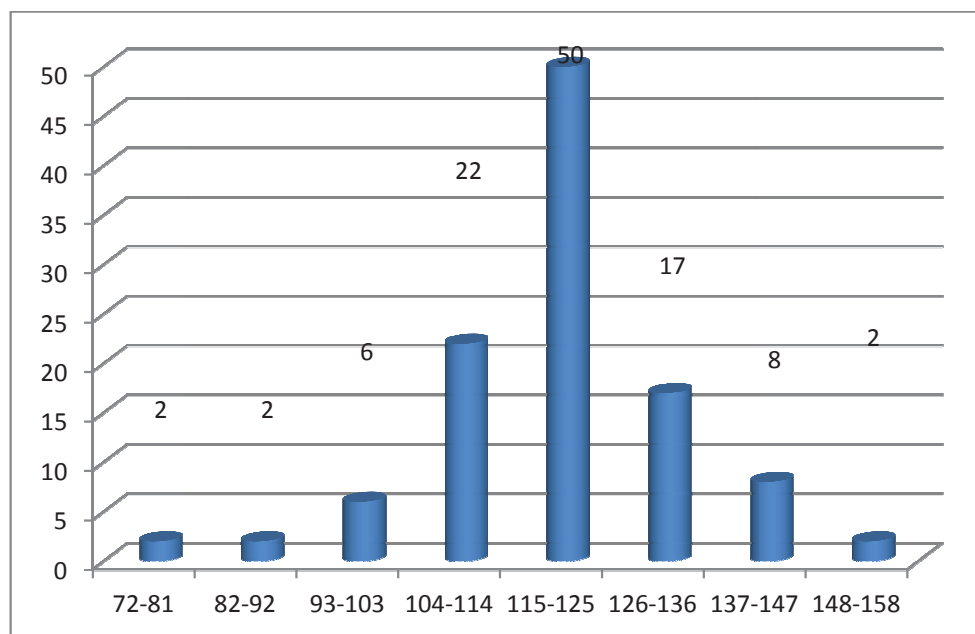
40% ke bawah = Sangat rendah

Merujuk pada kriteria tersebut di atas, maka dapat ditafsirkan bahwa kinerja guru SMK Manba'ul Ulum Cirebon pada saat ini berada pada taraf **cukup tinggi (79,1%)**. Adapun tabel distribusi frekuensi dan gambar histogram dari variabel kinerja guru (Y) ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Distribusi Frekuensi**  
**Skor Variabel Kinerja Guru (Y)**

Kelas Interval	Frekuensi (Fi)	Frekuensi	
		Relatif	Kumulatif (%)
72 - 81	2	1,83%	1,83%
82 - 92	2	1,83%	3,67%
93 - 103	6	5,50%	9,17%
104 - 114	22	20,18%	29,36%
115 - 125	50	45,87%	75,23%
126 - 136	17	15,60%	90,83%
137 - 147	8	7,34%	98,17%
148 - 158	2	1,83%	100%
<b>Jumlah</b>	109	100%	

<sup>1</sup> Moch. Idochi Anwar, *Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Performance Kerja Guru* (Bandung: Tesis, FPS IKIP Bandung, 1984) hal. 101



**Gambar 4.4 Histogram Variabel Kinerja Guru (Y)**

Penulis selanjutnya akan mendeskripsikan secara rinci jawaban responden dari tiap butir pernyataan pada angket variabel kinerja guru. Analisa deskriptif berfungsi untuk menggambarkan/menjabarkan keadaan yang berkaitan dengan distribusi frekuensi yang juga dijelaskan persentasenya dengan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Persentase yang dicari hasilnya

F = Frekuensi

N = *Number of cases* (Total responden)

Deskripsi data variabel kinerja guru dikelompokkan berdasarkan indikator-indikator sebagai berikut:

**Tabel 4.14**  
**Pernyataan Kinerja Guru Ke-1**  
**Guru selalu membuat analisis materi pelajaran (AMP)**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0	0
2	6	6
3	31	28
4	60	55
5	12	11
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa responden sejumlah 12 (11%) menilai bahwa guru selalu membuat analisis materi pelajaran. Pada posisi pertama terdapat 60 (55%) responden memilih sering, memilih kadang-kadang 31 (28%) dan sisanya 6 (6%) memilih jarang dan tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum Cirebon sering membuat analisis materi pelajaran.

**Tabel 4.15**  
**Pernyataan Kinerja Guru Ke-2**  
**Guru selalu memusyawarahkan pelajaran yang akan disampaikan kepada Ketua kelompok kerja guru, Kepala Sekolah dan teman sejawat**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	2	2
2	7	6
3	27	25
4	63	58
5	10	9
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa responden sejumlah 10 (9%) menunjukkan bahwa guru selalu memusyawarahkan pelajaran yang akan disampaikan kepada Ketua kelompok kerja guru, Kepala Sekolah dan teman sejawat. Pada posisi pertama terdapat 63 (58%) responden memilih sering, memilih kadang-kadang 27 (25%) dan sisanya 7 (6%) memilih jarang dan 2 (2%) responden yang memilih tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering memusyawarahkan pelajaran yang akan disampaikan kepada Ketua kelompok kerja guru.

**Tabel 4.16**  
**Pernyataan Kinerja Guru Ke-3**  
**Guru selalu membuat Program Tahunan (Prota) setiap tahun**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0	0
2	2	2
3	20	18
4	63	58
5	24	22
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 63 (58%) menunjukkan bahwa guru sering membuat Program tahunan (Prota). Pada posisi kedua terdapat 24 (22%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 20 (18%) dan sisanya 2 (2%) memilih jarang dan tidak ada responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering membuat program tahunan (Prota).

**Tabel 4.17**  
**Pernyataan Kinerja Guru Ke-4**  
**Guru selalu membuat program semester (Prosem)**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	1	1
2	3	3
3	15	14
4	66	60
5	24	22
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 66 (60%) menunjukkan bahwa guru sering membuat Program semester (Prosem). Pada posisi kedua terdapat 24 (22%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 15 (14%) dan sisanya 3 (3%) memilih jarang dan 1 (1%) responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering membuat program tahunan (Prota).

**Tabel 4.18**  
**Pernyataan Kinerja Guru Ke-5**  
**Guru selalu membuat Program Satuan Pembelajaran**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0	0
2	1	1
3	23	21
4	65	60
5	20	18
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 65 (60%) menunjukkan bahwa guru sering membuat Program Satuan Pembelajaran (PSP). Pada posisi kedua terdapat 23 (21%) responden memilih kadang-kadang, memilih selalu 20 (18%) dan sisanya 1 (1%) memilih jarang dan tidak ada responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering membuat Program Satuan Pembelajaran (PSP).

**Tabel 4.19**  
**Pernyataan Kinerja Guru Ke-6**  
**Guru membuat Rencana Pembelajaran (RPP)**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0	0
2	1	1
3	12	11
4	67	61
5	29	27
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 67 (61%) menunjukkan bahwa guru sering membuat Rencana Pembelajaran (RPP). Pada posisi kedua terdapat 29 (27%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 12 (11%) dan sisanya 1 (1%) memilih jarang dan tidak ada responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering membuat Rencana Pembelajaran (RPP).

**Tabel 4.20**  
**Pernyataan Kinerja Guru Ke-7**  
**Guru melaksanakan rencana pembelajaran ketika mengajar**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	2	2
2	3	3
3	16	15
4	73	66
5	15	14
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 73 (66%) menunjukkan bahwa guru sering melaksanakan Rencana Pembelajaran ketika mengajar. Pada posisi kedua terdapat 16 (15%) responden memilih kadang-kadang, memilih selalu 15 (14%) dan sisanya 3 (3%) memilih jarang dan 2 (2%) responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering melaksanakan Rencana Pembelajaran ketika mengajar.

**Tabel 4.21**  
**Pernyataan Kinerja Guru Ke-8**  
**Guru membuat program pengayaan sebelum mengadakan ujian**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	1	1
2	2	2
3	26	24
4	67	61
5	13	12
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 67 (61%) menunjukkan bahwa guru sering membuat program pengayaan sebelum mengadakan ujian. Pada posisi kedua terdapat 26 (24%) responden memilih kadang-kadang, memilih selalu 13 (12%) dan sisanya 2 (2%) memilih jarang dan 1 (1%) responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering membuat program pengayaan sebelum mengadakan ujian.

**Tabel 4.22**  
**Pernyataan Kinerja Guru Ke-9**  
**Guru membuat bimbingan konseling apabila ada siswa yang bermasalah**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	2	2
2	5	5
3	25	23
4	63	57
5	14	13
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 63 (57%) menunjukkan bahwa guru sering membuat bimbingan konseling apabila ada siswa yang bermasalah. Pada posisi kedua terdapat 25 (23%) responden memilih kadang-kadang, memilih selalu 15 (13%) dan sisanya 5 (5%) memilih jarang dan 2 (2%) responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering membuat bimbingan konseling apabila ada siswa yang bermasalah.

**Tabel 4.23**  
**Pernyataan Kinerja Guru Ke-10**  
**Guru memperhatikan situasi dan kondisi kelas sebelum kegiatan pembelajaran**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	2	2
2	0	0
3	6	6
4	77	70
5	24	22
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 77 (70%) menunjukkan bahwa guru sering memperhatikan situasi dan kondisi kelas sebelum kegiatan pembelajaran. Pada posisi kedua terdapat 24 (22%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 6 (6%) dan sisanya tidak ada memilih jarang dan 2 (2%) responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering memperhatikan situasi dan kondisi kelas sebelum kegiatan pembelajaran.

**Tabel 4.24**  
**Pernyataan Kinerja Guru Ke-11**  
**Guru senang mensetting pembelajaran dengan cara memanfaatkan semua unsur pembelajaran yang ada di kelas secara tepat guna**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	2	2
2	0	0
3	16	15
4	70	64
5	21	19
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 70 (64%) menunjukkan bahwa guru sering mensetting pembelajaran dengan cara memanfaatkan semua unsur pembelajaran yang ada di kelas secara tepat guna. Pada posisi kedua terdapat 21 (19%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 16 (15%) dan sisanya tidak ada memilih jarang dan 2 (2%) responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering mensetting pembelajaran dengan cara memanfaatkan semua unsur pembelajaran yang ada di kelas secara tepat guna.

**Tabel 4.25**  
**Pernyataan Kinerja Guru Ke-12**  
**Guru memanfaatkan lingkungan sebagai sumber belajar**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	2	2
2	0	0
3	18	17
4	67	61
5	22	20
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 67 (61%) menunjukkan bahwa guru sering memanfaatkan lingkungan sebagai sumber belajar. Pada posisi kedua terdapat 22 (20%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 18 (17%) dan sisanya tidak ada memilih jarang dan 2 (2%) responden yang tidak pernah. Hal ini



menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering memanfaatkan lingkungan sebagai sumber belajar.

**Tabel 4.26**  
**Pernyataan Kinerja Guru Ke-13**  
**Guru menjelaskan materi dengan jelas**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0	0
2	3	3
3	9	8
4	69	63
5	28	26
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 69 (63%) menunjukkan bahwa guru sering menjelaskan materi dengan jelas. Pada posisi kedua terdapat 28 (26%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 9 (8%) dan sisanya 3 (3%) memilih jarang dan tidak ada responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering menjelaskan materi dengan jelas.

**Tabel 4.27**  
**Pernyataan Kinerja Guru Ke-14**  
**Guru memfasilitasi peserta didik untuk melakukan berbagai kegiatan belajar**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0	0
2	3	3
3	13	12
4	68	62
5	25	23
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 68 (62%) menunjukkan bahwa guru sering memfasilitasi peserta didik untuk melakukan berbagai kegiatan belajar. Pada posisi kedua terdapat 25 (23%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 13 (12%) dan sisanya 3 (3%) memilih jarang dan tidak ada responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering memfasilitasi peserta didik untuk melakukan berbagai kegiatan belajar.

**Tabel 4.28**  
**Pernyataan Kinerja Guru Ke-15**  
**Guru selalu memakai strategi pembelajaran yang berbeda, tergantung materi yang disampaikan**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	1	1
2	2	2
3	16	14
4	65	60
5	25	23
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 65 (60%) menunjukkan bahwa guru sering memakai strategi pembelajaran yang berbeda, tergantung materi yang disampaikan. Pada posisi kedua terdapat 25 (23%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 16 (14%) dan sisanya 2 (2%) memilih jarang dan 1 (1%) responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering memakai strategi pembelajaran yang berbeda, tergantung materi yang disampaikan.

**Tabel 4.29**  
**Pernyataan Kinerja Guru Ke-16**  
**Guru memanfaatkan media pembelajaran**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	1	1
2	1	1
3	9	8
4	74	68
5	24	22
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 74 (68%) menunjukkan bahwa guru sering memanfaatkan media pembelajaran. Pada posisi kedua terdapat 24 (22%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 9 (8%) dan sisanya 1 (1%) memilih jarang dan 1 (1%) responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering memanfaatkan media pembelajaran.

**Tabel 4.30**  
**Pernyataan Kinerja Guru Ke-17**  
**Guru menguasai tema/pokok bahasan dalam menjelaskan materi**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	2	2
2	6	5
3	6	5
4	64	60
5	31	28
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 64 (60%) menunjukkan bahwa guru sering menguasai tema/pokok bahasan dalam menjelaskan materi. Pada posisi kedua terdapat 31 (28%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 6 (5%) dan sisanya 6 (5%) memilih jarang dan 2 (2%) responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering menguasai tema/pokok bahasan dalam menjelaskan materi.

**Tabel 4.31**  
**Pernyataan Kinerja Guru Ke-18**  
**Guru memberikan penghargaan dan sanksi terhadap peserta didik dalam proses pembelajaran**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	1	1
2	1	1
3	5	5
4	81	74
5	21	19
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 81 (74%) menunjukkan bahwa guru sering memberikan penghargaan dan sanksi terhadap peserta didik dalam proses pembelajaran. Pada posisi kedua terdapat 21 (19%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 5 (5%) dan sisanya 1 (1%) memilih jarang dan 1 (1%) responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering memberikan penghargaan dan sanksi terhadap peserta didik dalam proses pembelajaran.

**Tabel 4.32**  
**Pernyataan Kinerja Guru Ke-19**  
**Guru membuat persiapan dalam kegiatan evaluasi hasil belajar**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	1	1
2	2	2
3	15	14
4	69	63
5	22	20
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 69 (63%) menunjukkan bahwa guru sering membuat persiapan dalam kegiatan evaluasi hasil belajar. Pada posisi kedua terdapat 22 (20%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 15 (14%) dan sisanya 2 (2%) memilih jarang dan 1 (1%) responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering membuat persiapan dalam kegiatan evaluasi hasil belajar.

**Tabel 4.33**  
**Pernyataan Kinerja Guru Ke-20**  
**Guru melaksanakan evaluasi sesuai dengan perencanaan**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	1	1
2	2	2
3	17	16
4	69	63
5	20	18
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 69 (63%) menunjukkan bahwa guru sering melaksanakan evaluasi sesuai dengan perencanaan. Pada posisi kedua terdapat 20 (18%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 17 (16%) dan sisanya 2 (2%) memilih jarang dan 1 (1%) responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering melaksanakan evaluasi sesuai dengan perencanaan.

**Tabel 4.34**  
**Pernyataan Kinerja Guru Ke-21**  
**Guru mengolah hasil evaluasi**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	1	1
2	2	2
3	14	13
4	73	67
5	19	17
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 73 (67%) menunjukkan bahwa guru sering mengolah hasil evaluasi. Pada posisi kedua terdapat 19 (17%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 14 (13%) dan sisanya 2 (2%) memilih jarang dan 1 (1%) responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering mengolah hasil evaluasi.

**Tabel 4.35**  
**Pernyataan Kinerja Guru Ke-22**  
**Guru mengevaluasi pencapaian target kurikulum**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	1	1
2	4	4
3	20	18
4	62	57
5	22	20
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 62 (57%) menunjukkan bahwa guru sering mengevaluasi pencapaian target kurikulum. Pada posisi kedua terdapat 22 (20%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 20 (18%) dan sisanya 4 (4%) memilih jarang dan 1 (1%) responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering mengevaluasi pencapaian target kurikulum.

**Tabel 4.36**  
**Pernyataan Kinerja Guru Ke-23**  
**Guru mengevaluasi daya serap siswa**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0	0
2	2	2
3	18	17
4	67	61
5	22	20
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 67 (61%) menunjukkan bahwa guru sering mengevaluasi daya serap siswa. Pada posisi kedua terdapat 22 (20%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 18 (17%) dan sisanya 2 (2%) memilih jarang dan tidak ada responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering mengevaluasi daya serap siswa.

**Tabel 4.37**  
**Pernyataan Kinerja Guru Ke-24**  
**Guru menganalisis ketuntasan belajar siswa**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	1	1
2	1	1
3	15	13
4	76	70
5	16	15
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 76 (70%) menunjukkan bahwa guru sering menganalisis ketuntasan belajar siswa. Pada posisi kedua terdapat 16 (15%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 15 (13%) dan sisanya 1 (1%) memilih jarang dan 1 (1%) responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering menganalisis ketuntasan belajar siswa.

**Tabel 4.38**  
**Pernyataan Kinerja Guru Ke-25**  
**Guru membuat analisis butir soal**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	1	1
2	8	7
3	24	22
4	67	62
5	9	8
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 67 (62%) menunjukkan bahwa guru sering membuat analisis butir soal. Pada posisi kedua terdapat 24 (22%) responden memilih kadang-kadang, memilih selalu 9 (8%) dan sisanya 8 (7%) memilih jarang dan 1 (1%) responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering membuat analisis butir soal.

**Tabel 4.39**  
**Pernyataan Kinerja Guru Ke-26**  
**Guru mencari tahu siswa yang perlu mendapat bantuan, untuk keperluan kegiatan remedial**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	1	1
2	3	3
3	15	14
4	69	63
5	21	19
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 69 (63%) menunjukkan bahwa guru sering mencari tahu siswa yang perlu mendapat bantuan, untuk keperluan kegiatan remedial. Pada posisi kedua terdapat 21 (19%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 15 (14%) dan sisanya 3 (3%) memilih jarang dan 1 (1%) responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering mencari tahu siswa yang perlu mendapat bantuan, untuk keperluan kegiatan remedial.

**Tabel 4.40**  
**Pernyataan Kinerja Guru Ke-27**  
**Guru mencari tahu, permasalahan siswa mengalami kesulitan dalam mencapai kompetensi yang diharapkan atau menguasai materi pelajaran**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	1	1
2	1	1
3	13	12
4	74	68
5	20	18
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 74 (68%) menunjukkan bahwa guru sering mencari tahu, permasalahan siswa mengalami kesulitan dalam mencapai kompetensi yang diharapkan atau menguasai materi pelajaran. Pada posisi kedua terdapat 20 (18%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 13 (12%) dan sisanya 1 (1%) memilih jarang dan 1 (1%) responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering mencari tahu, permasalahan siswa mengalami kesulitan dalam mencapai kompetensi yang diharapkan atau menguasai materi pelajaran.

**Tabel 4.41**  
**Pernyataan Kinerja Guru Ke-28**  
**Guru merancang kegiatan remedial sesuai masalah dan faktor penyebab kesulitan serta karakteristik siswa**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	1	1
2	3	3
3	26	24
4	58	53
5	21	19
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 58 (53%) menunjukkan bahwa guru sering merancang kegiatan remedial sesuai masalah dan faktor penyebab kesulitan serta karakteristik siswa. Pada posisi kedua terdapat 26 (24%) responden



memilih kadang-kadang, memilih selalu 21 (19%) dan sisanya 3 (3%) memilih jarang dan 1 (1%) responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering merancang kegiatan remedial sesuai masalah dan faktor penyebab kesulitan serta karakteristik siswa.

**Tabel 4.42**  
**Pernyataan Kinerja Guru Ke-29**  
**Guru merencanakan waktu yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan pengayaan**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	1	1
2	2	2
3	24	22
4	68	62
5	14	13
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 68 (62%) menunjukkan bahwa guru sering merencanakan waktu yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan pengayaan. Pada posisi kedua terdapat 24 (22%) responden memilih kadang-kadang, memilih selalu 14 (13%) dan sisanya 2 (2%) memilih jarang dan 1 (1%) responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering merencanakan waktu yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan pengayaan.

**Tabel 4.43**  
**Pernyataan Kinerja Guru Ke-30**  
**Guru meluangkan waktu untuk menyediakan waktu tambahan di luar jam belajar, untuk membantu siswa yang memerlukan.**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	1	1
2	2	2
3	19	17
4	63	58
5	24	22
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 63 (58%) menunjukkan bahwa guru sering meluangkan waktu untuk menyediakan waktu tambahan di luar jam belajar, untuk membantu siswa yang memerlukan. Pada posisi kedua terdapat 24 (22%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 19 (17%) dan sisanya 2 (2%) memilih jarang dan 1 (1%) responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering meluangkan waktu untuk menyediakan waktu tambahan di luar jam belajar, untuk membantu siswa yang memerlukan.

### 1. Kreativitas ( $X_1$ )

Data deskriptif untuk variabel peneliatian kreativitas ( $X_1$ ) dapat dilihat pada tabel 4.44 berikut ini:

**Tabel 4.44**  
**Data Deskriptif Variabel Kreativitas ( $X_1$ )**

No.	Aspek Data	Skor
1	N (Jumlah responden)	109
2	Mean (rata-rata)	125,94
3	Std. Error of Mean (kesalahan rata-rata standar)	1,128
4	Median (nilai tengah)	126,00
5	Mode (nilai yang sering muncul)	120
6	Std. Deviation (simpang baku)	11,775
7	Variance (Varian)	138,645
8	Range (rentang)	75
9	Minimum (skor terkecil)	75
10	Maximum (skor terbesar)	150
11	Sum (jumlah)	13728

Berdasarkan tabel 4.44 di atas, maka data deskriptif variabel

gaya kreativitas ( $X_1$ ) yang diperoleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa dengan jumlah responden 109 orang, skor rata-rata 125,94 atau sama dengan 83,96 % dari skor idealnya yaitu 150. Data ini dapat ditafsirkan sebagai tingkat atau taraf perkembangan variabel kreativitas dengan kriteria sebagai berikut:<sup>2</sup>

90% - 100% = Sangat tinggi

80% - 89% = Tinggi

70% - 79% = Cukup tinggi

60% - 69% = Sedang

50% - 59% = Rendah

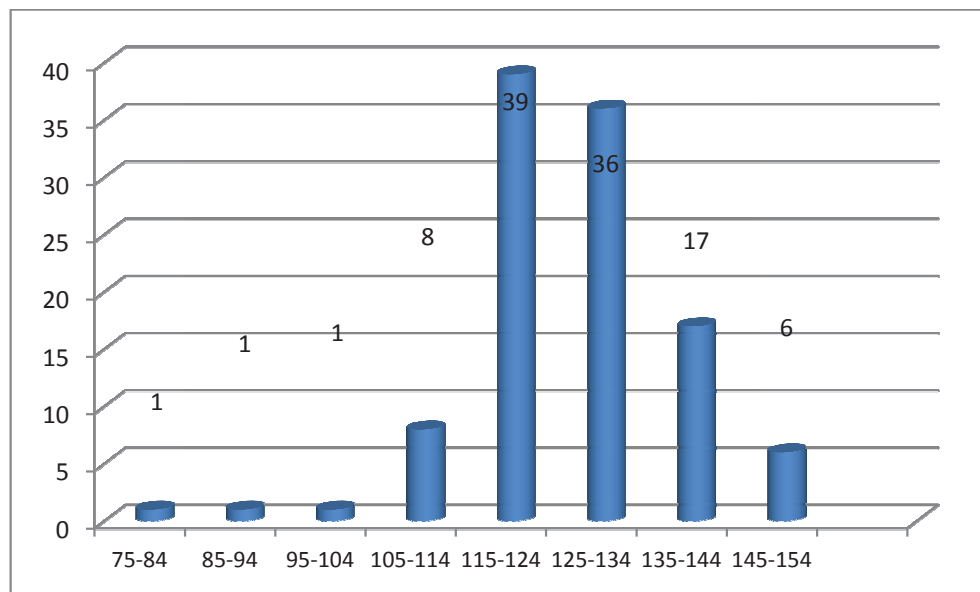
40% ke bawah = Sangat rendah

Merujuk pada kriteria tersebut di atas, maka dapat ditafsirkan bahwa kreativitas guru Manba'ul Ulum Cirebon pada saat ini berada pada taraf **tinggi (83,96%)**. Adapun tabel distribusi frekuensi dan gambar histogram dari variabel kreativitas ( $X_1$ ) ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.45**  
**Distribusi Frekuensi**  
**Skor Variabel Gaya Kreativitas( $X_1$ )**

KelasInterval	Frekuensi (Fi)	Frekuensi	
		Relatif	Kumulatif
75 - 84	1	0,92%	0,92%
85 - 94	1	0,92%	1,83%
95 - 104	1	0,92%	2,75%
105 - 114	8	7,34%	10,09%
115 - 124	39	35,78%	45,87%
125 - 134	36	33,03%	78,90%
135 - 144	17	15,60%	94,50%
145 - 154	6	5,50%	100%
75 - 84	1	0,92%	0,92%
<b>Jumlah</b>	<b>109</b>	<b>100%</b>	

<sup>2</sup> Moch. Idochi Anwar, *Pengaruh Iklim Organisasi Sekolah dan Kepuasan Kerja Terhadap Performance Kerja Guru* (Bandung: Tesis, FPS IKIP Bandung, 1984) h. 101



**Gambar 4.5**

**Histogram Variabel Kreativitas (X<sub>1</sub>)**

Penulis selanjutnya akan mendeskripsikan secara rinci jawaban responden dari tiap butir pernyataan pada angket variabel kreativitas guru. Deskripsi data variabel kreativitas guru dikelompokkan berdasarkan indikator-indikator sebagai berikut:

**Tabel 4.46**  
**Pernyataan Kreativitas Guru Ke-1**  
**Guru menunjukkan sikap ramah kepada semua orang terutama siswanya**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	1	1
2	0	0
3	3	3
4	35	32
5	70	64
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa responden sejumlah 70 (64%) menunjukkan bahwa guru selalu menunjukkan sikap ramah kepada semua orang terutama siswanya. Pada posisi kedua terdapat 35 (32%) responden memilih sering, memilih kadang-kadang 3 (3%) dan sisanya tidak ada memilih jarang dan 1 (1%) tidak pernah. Hal ini menunjukkan

bahwa guru SMK Manbaul Ulum Cirebon selalu menunjukkan sikap ramah kepada semua orang terutama siswanya.

**Tabel 4.47**  
**Pernyataan Kreativitas Guru Ke-2**  
**Guru membantu siswa menumbuhkan rasa percaya diri**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	1	1
2	1	1
3	1	1
4	42	39
5	64	58
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa responden sejumlah 64 (58%) menunjukkan bahwa guru selalu membantu siswa menumbuhkan rasa percaya diri. Pada posisi kedua terdapat 42 (39%) responden memilih sering, memilih kadang-kadang 1 (1%) dan sisanya 1 (1%) memilih jarang dan 1 (1%) responden yang memilih tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum selalu membantu siswa menumbuhkan rasa percaya diri.

**Tabel 4.48**  
**Pernyataan Kreativitas Guru Ke-3**  
**Guru membimbing siswa yang mengalami kesulitan dengan penuh kesabaran**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0	0
2	1	1
3	5	5
4	61	55
5	42	39
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 61 (55%) menunjukkan bahwa guru sering membimbing siswa yang mengalami kesulitan dengan penuh kesabaran. Pada posisi kedua terdapat 42 (39%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 5 (5%) dan sisanya 1 (1%) memilih jarang dan tidak ada responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum

sering membimbing siswa yang mengalami kesulitan dengan penuh kesabaran.

**Tabel 4.49**  
**Pernyataan Kreativitas Guru Ke-4**  
**Guru membagi perhatian kepada setiap semua siswa**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	1	1
2	1	1
3	6	6
4	67	61
5	34	31
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 67 (61%) menunjukkan bahwa guru sering membagi perhatian kepada setiap semua siswa. Pada posisi kedua terdapat 34 (31%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 6 (6%) dan sisanya 1 (1%) memilih jarang dan 1 (1%) responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering membagi perhatian kepada setiap semua siswa.

**Tabel 4.50**  
**Pernyataan Kreativitas Guru Ke-5**  
**Guru memberikan kesempatan kepada siswa untuk menyampaikan ide atau pemikiran saat siswa ingin ikut terlibat dalam suatu diskusi**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0	0
2	1	1
3	5	5
4	54	50
5	49	44
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 54 (50%) menunjukkan bahwa guru sering memberikan kesempatan kepada siswa untuk menyampaikan ide atau pemikiran saat siswa ingin ikut terlibat dalam suatu diskusi. Pada posisi kedua terdapat 49 (44%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 5 (5%) dan sisanya 1 (1%) memilih jarang dan tidak ada responden yang tidak pernah.

Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering memberikan kesempatan kepada siswa untuk menyampaikan ide atau pemikiran saat siswa ingin ikut terlibat dalam suatu diskusi.

**Tabel 4.51**  
**Pernyataan Kreativitas Guru Ke-6**  
**Guru memberikan nasihat terhadap siswa yang kurang memperhatikan**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	1	1
2	0	0
3	3	3
4	54	50
5	51	46
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 54 (50%) menunjukkan bahwa guru sering memberikan nasihat terhadap siswa yang kurang memperhatikan. Pada posisi kedua terdapat 51 (46%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 3 (3%) dan sisanya tidak ada memilih jarang dan 1 (1%) responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering memberikan nasihat terhadap siswa yang kurang memperhatikan.

**Tabel 4.52**  
**Pernyataan Kreativitas Guru Ke-7**  
**Guru berkeliling mengecek aktivitas siswa selama pembelajaran**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	2	2
2	1	1
3	2	2
4	71	65
5	33	30
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 71 (65%) menunjukkan bahwa guru sering berkeliling mengecek aktivitas siswa selama pembelajaran. Pada posisi kedua terdapat 33 (30%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 2 (2%) dan sisanya 1 (1%) memilih jarang dan 2 (2%) responden yang tidak pernah. Hal ini

menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering berkeliling mengecek aktivitas siswa selama pembelajaran.

**Tabel 4.53**  
**Pernyataan Kreativitas Guru Ke-8**  
**Guru senang memikirkan cara-cara baru untuk melakukan sesuatu daripada menggunakan cara-cara lama**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0	0
2	2	2
3	11	10
4	58	53
5	38	35
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 58 (53%) menunjukkan bahwa guru sering senang memikirkan cara-cara baru untuk melakukan sesuatu daripada menggunakan cara-cara lama. Pada posisi kedua terdapat 38 (35%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 11 (10%) dan sisanya 2 (2%) memilih jarang dan tidak ada responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering senang memikirkan cara-cara baru untuk melakukan sesuatu daripada menggunakan cara-cara lama.

**Tabel 4.54**  
**Pernyataan Kreativitas Guru Ke-9**  
**Guru setiap mendapatkan pengalaman baru memikirkan penerapannya**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0	0
2	0	0
3	9	8
4	70	64
5	30	28
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 70 (64%) menunjukkan bahwa guru sering setiap mendapatkan pengalaman baru memikirkan penerapannya. Pada posisi kedua terdapat 30 (28%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 9 (8%) dan



sisanya tidak ada memilih jarang dan tidak ada responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering setiap mendapatkan pengalaman baru memikirkan penerapannya.

**Tabel 4.55**  
**Pernyataan Kreativitas Guru Ke-10**  
**Guru memberikan pujian terhadap hasil kerja siswa dengan baik**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0	0
2	0	0
3	3	3
4	48	44
5	58	53
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 58 (44%) menunjukkan bahwa guru selalu memberikan pujian terhadap hasil kerja siswa dengan baik. Pada posisi kedua terdapat 48 (44%) responden memilih sering, memilih kadang-kadang 3 (3%) dan sisanya tidak ada yang memilih jarang dan juga responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum selalu memberikan pujian terhadap hasil kerja siswa dengan baik.

**Tabel 4.56**  
**Pernyataan Kreativitas Guru Ke-11**  
**Guru membimbing diskusi kelas dengan penuh perhatian**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0	0
2	1	1
3	5	5
4	80	73
5	23	21
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 80 (73%) menunjukkan bahwa guru sering membimbing diskusi kelas dengan penuh perhatian. Pada posisi kedua terdapat 23 (21%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 5 (5%) dan sisanya 1 (1%) memilih jarang dan tidak ada responden yang tidak pernah. Hal ini

menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering membimbing diskusi kelas dengan penuh perhatian.

**Tabel 4.57**  
**Pernyataan Kreativitas Guru Ke-12**  
**Guru memberikan bimbingan secara bergiliran**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	1	1
2	1	1
3	11	10
4	73	67
5	23	21
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 73 (67%) menunjukkan bahwa guru sering memberikan bimbingan secara bergiliran. Pada posisi kedua terdapat 23 (21%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 11 (10%) dan sisanya 1 (1%) memilih jarang dan 1 (1%) responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering memberikan bimbingan secara bergiliran.

**Tabel 4.58**  
**Pernyataan Kreativitas Guru Ke-13**  
**Guru mengembangkan suasana belajar yang menyenangkan**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0	0
2	1	1
3	4	4
4	68	62
5	36	33
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 68 (62%) menunjukkan bahwa guru sering mengembangkan suasana belajar yang menyenangkan. Pada posisi kedua terdapat 36 (33%) responden memilihselalu, memilih kadang-kadang 4 (4%) dan sisanya 1 (1%) memilih jarang dan tidak ada responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering mengembangkan suasana belajar yang menyenangkan.

**Tabel 4.59**  
**Pernyataan Kreativitas Guru Ke-14**  
**Guru memberikan tepuk tangan terhadap siswa yang sudah berani menjawab pertanyaan**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0	0
2	2	2
3	13	12
4	65	60
5	29	26
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 65 (60%) menunjukkan bahwa guru sering memberikan tepuk tangan terhadap siswa yang sudah berani menjawab pertanyaan. Pada posisi kedua terdapat 29 (26%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 13 (12%) dan sisanya 2 (2%) memilih jarang dan tidak ada responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering memberikan tepuk tangan terhadap siswa yang sudah berani menjawab pertanyaan.

**Tabel 4.60**  
**Pernyataan Kreativitas Guru Ke-15**  
**Guru mendukung usaha-usaha siswa untuk menggunakan kemampuan yang telah dimiliki siswa**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0	0
2	1	1
3	6	6
4	60	54
5	42	39
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 60 (54%) menunjukkan bahwa guru sering mendukung usaha-usaha siswa untuk menggunakan kemampuan yang telah dimiliki siswa. Pada posisi kedua terdapat 42 (39%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 6 (6%) dan sisanya 1 (1%) memilih jarang dan tidak ada responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering mendukung usaha-usaha siswa untuk menggunakan kemampuan yang telah dimiliki siswa.

**Tabel 4.61**  
**Pernyataan Kreativitas Guru Ke-16**  
**Guru membimbing siswa untuk membuat suatu kesimpulan dengan penuh perhatian**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0	0
2	2	2
3	14	13
4	64	58
5	29	27
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 64 (58%) menunjukkan bahwa guru sering membimbing siswa untuk membuat suatu kesimpulan dengan penuh perhatian. Pada posisi kedua terdapat 29 (27%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 14 (13%) dan sisanya 2 (2%) memilih jarang dan tidak ada responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering membimbing siswa untuk membuat suatu kesimpulan dengan penuh perhatian.

**Tabel 4.62**  
**Pernyataan Kreativitas Guru Ke-17**  
**Guru menjelaskan tujuan pembelajaran dengan baik dan jelas di awal pelajaran**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0	0
2	0	0
3	11	10
4	70	64
5	28	26
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 70 (64%) menunjukkan bahwa guru sering menjelaskan tujuan pembelajaran dengan baik dan jelas di awal pelajaran. Pada posisi kedua terdapat 28 (26%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 11 (10%) dan sisanya tidak ada memilih jarang dan juga responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering menjelaskan tujuan pembelajaran dengan baik dan jelas di awal pelajaran.

**Tabel 4.63**  
**Pernyataan Kreativitas Guru Ke-18**  
**Guru menjelaskan kegiatan yang akan dilakukan dengan jelas**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	1	1
2	1	1
3	4	4
4	69	63
5	34	31
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 69 (63%) menunjukkan bahwa guru sering menjelaskan kegiatan yang akan dilakukan dengan jelas. Pada posisi kedua terdapat 34 (31%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 4 (4%) dan sisanya 1 (1%) memilih jarang dan 1 (1%) responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering menjelaskan kegiatan yang akan dilakukan dengan jelas.

**Tabel 4.64**  
**Pernyataan Kreativitas Guru Ke-19**  
**Guru dalam memberikan tugas untuk dipresentasikan hasil diskusinya, siswa sangat senang dan aktif**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0	0
2	1	1
3	20	18
4	68	63
5	20	18
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 68 (63%) menunjukkan bahwa guru sering dalam memberikan tugas untuk dipresentasikan hasil diskusinya, siswa sangat senang dan aktif. Pada posisi kedua terdapat 20 (18%) responden memilih kadang-kadang, memilih selalu 20 (18%) dan sisanya 1 (1%) memilih jarang dan tidak ada responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering dalam memberikan tugas untuk dipresentasikan hasil diskusinya, siswa sangat senang dan aktif.

**Tabel 4.65**  
**Pernyataan Kreativitas Guru Ke-20**  
**Guru memberikan penjelasan dengan jelas pada siswa saat tidak mampu mengerjakan tugas**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0	0
2	0	0
3	5	5
4	70	64
5	34	31
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 70 (64%) menunjukkan bahwa guru sering memberikan penjelasan dengan jelas pada siswa saat tidak mampu mengerjakan tugas. Pada posisi kedua terdapat 34 (31%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 5 (5%) dan sisanya tidak ada memilih jarang dan juga responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering memberikan penjelasan dengan jelas pada siswa saat tidak mampu mengerjakan tugas.

**Tabel 4.66**  
**Pernyataan Kreativitas Guru Ke-21**  
**Guru selalu memberikan tanggapan mengenai tugas siswa**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0	0
2	1	1
3	12	11
4	75	69
5	21	19
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 75 (69%) menunjukkan bahwa guru sering memberikan tanggapan mengenai tugas siswa. Pada posisi kedua terdapat 21 (19%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 12 (11%) dan sisanya 1 (1%) memilih jarang dan tidak ada responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering memberikan tanggapan mengenai tugas siswa.

**Tabel 4.67**  
**Pernyataan Kreativitas Guru Ke-22**  
**Guru menjelaskan pelajaran menggunakan Gambar**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0	0
2	4	4
3	19	16
4	64	58
5	24	22
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 64 (58%) menunjukkan bahwa guru sering menjelaskan pelajaran menggunakan Gambar. Pada posisi kedua terdapat 24 (22%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 19 (16%) dan sisanya 4 (4%) memilih jarang dan tidak ada responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering menjelaskan pelajaran menggunakan Gambar.

**Tabel 4.68**  
**Pernyataan Kreativitas Guru Ke-23**  
**Guru tidak keberatan untuk menerima tugas-tugas yang menantang**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0	0
2	2	2
3	19	17
4	72	66
5	16	15
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 72 (66%) menunjukkan bahwa guru sering tidak keberatan untuk menerima tugas-tugas yang menantang. Pada posisi kedua terdapat 19 (17%) responden memilih kadang-kadang, memilih selalu 16 (15%) dan sisanya 2 (2%) memilih jarang dan tidak ada responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering tidak keberatan untuk menerima tugas-tugas yang menantang.

**Tabel 4.69**  
**Pernyataan Kreativitas Guru Ke-24**  
**Guru berusaha menyelesaikan tugas-tugas dengan hasil yang baik meskipun**  
**mengorbankan banyak waktu dan tenaga**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0	0
2	1	1
3	16	15
4	68	62
5	24	22
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 68 (62%) menunjukkan bahwa guru sering berusaha menyelesaikan tugas-tugas dengan hasil yang baik meskipun mengorbankan banyak waktu dan tenaga. Pada posisi kedua terdapat 24 (22%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 16 (15%) dan sisanya 1 (1%) memilih jarang dan tidak ada responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering berusaha menyelesaikan tugas-tugas dengan hasil yang baik meskipun mengorbankan banyak waktu dan tenaga.

**Tabel 4.70**  
**Pernyataan Kreativitas Guru Ke-25**  
**Guru mengajukan pertanyaan dengan bahasa yang mudah dipahami**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0	0
2	1	1
3	3	3
4	60	55
5	45	41
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 60 (55%) menunjukkan bahwa guru sering mengajukan pertanyaan dengan bahasa yang mudah dipahami. Pada posisi kedua terdapat 45 (41%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 3 (3%) dan sisanya 1 (1%) memilih jarang dan tidak ada responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul



Ulum sering mengajukan pertanyaan dengan bahasa yang mudah dipahami.

**Tabel 4.71**  
**Pernyataan Kreativitas Guru Ke-26**  
**Guru mengawasi secara ketat saat siswa kurang mengerti dalam mengerjakan tugas**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	4	4
2	8	7
3	14	13
4	66	60
5	17	16
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 66 (60%) menunjukkan bahwa guru sering mengawasi secara ketat saat siswa kurang mengerti dalam mengerjakan tugas. Pada posisi kedua terdapat 17 (16%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 14 (13%) dan sisanya 8 (7%) memilih jarang dan 4 (4%) responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering mengawasi secara ketat saat siswa kurang mengerti dalam mengerjakan tugas.

**Tabel 4.72**  
**Pernyataan Kreativitas Guru Ke-27**  
**Guru memberikan pekerjaan rumah**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	3	3
2	8	7
3	13	12
4	56	51
5	29	27
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 56 (51%) menunjukkan bahwa guru sering memberikan pekerjaan rumah. Pada posisi kedua terdapat 29 (27%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 13 (12%) dan sisanya 8 (7%) memilih jarang dan 3 (3%) responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering memberikan pekerjaan rumah.

**Tabel 4.73**  
**Pernyataan Kreativitas Guru Ke-28**  
**Guru memberikan tanggung jawab sepenuhnya saat siswa dapat mengerjakan tugasnya**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	1	1
2	2	2
3	8	7
4	79	73
5	19	17
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 79 (73%) menunjukkan bahwa guru sering memberikan tanggung jawab sepenuhnya saat siswa dapat mengerjakan tugasnya. Pada posisi kedua terdapat 19 (17%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 8 (7%) dan sisanya 2 (2%) memilih jarang dan 1 (1%) responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering memberikan tanggung jawab sepenuhnya saat siswa dapat mengerjakan tugasnya.

**Tabel 4.74**  
**Pernyataan Kreativitas Guru Ke-29**  
**Guru mengembangkan suasana belajar yang menyenangkan**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0	0
2	2	2
3	5	5
4	65	60
5	37	33
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 65 (60%) menunjukkan bahwa guru sering mengembangkan suasana belajar yang menyenangkan. Pada posisi kedua terdapat 37 (33%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 5 (5%) dan sisanya 2 (2%) memilih jarang dan tidak ada responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering mengembangkan suasana belajar yang menyenangkan.

**Tabel 4.75**  
**Pernyataan Kreativitas Guru Ke-30**  
**Guru dapat menghargai pendapat siswa.**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0	0
2	0	0
3	2	2
4	66	61
5	41	37
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 66 (61%) menunjukkan bahwa guru sering dapat menghargai pendapat siswa. Pada posisi kedua terdapat 41 (37%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 2 (2%) dan sisanya tidak ada memilih jarang dan juga responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering dapat menghargai pendapat siswa.

## 2. Kedisiplinan ( $X_2$ )

Data deskriptif untuk variabel penelitian Kedisiplinan ( $X_2$ ) dapat dilihat pada tabel 4.76 berikut ini:

**Tabel 4.76**  
**Data Deskriptif Variabel Kedisiplinan ( $X_2$ )**

No.	Aspek Data	Skor
1	N (Jumlah responden)	109
2	<i>Mean</i> (rata-rata)	121,19
3	<i>Std. Error of Mean</i> (kesalahan rata-rata standar)	1,208
4	<i>Median</i> (nilai tengah)	120,00
5	<i>Mode</i> (nilai yang sering muncul)	118
6	<i>Std. Deviation</i> (simpang baku)	12,609
7	<i>Variance</i> (Varian)	158,990

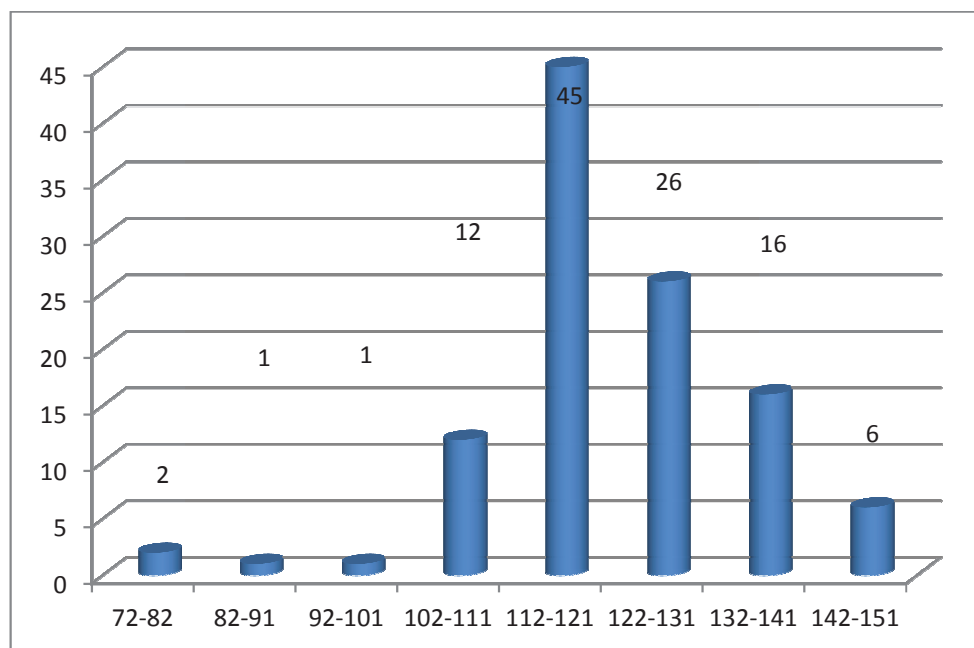
8	<i>Range</i> (rentang)	76
9	<i>Minimum</i> (skor terkecil)	72
10	<i>Maximum</i> (skor terbesar)	148
11	<i>Sum</i> (jumlah)	13210

Berdasarkan tabel 4.76 di atas, maka data deskriptif variabel kedisiplinan ( $X_2$ ) yang diperoleh dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa dengan jumlah responden 109 orang, skor rata-rata 121,19 atau sama dengan 80,7 % dari skor idealnya yaitu 150. Data ini dapat ditafsirkan sebagai tingkat atau taraf perkembangan variabel kedisiplinan dengan kriteria yang telah disebutkan.

Merujuk pada kriteria tersebut, maka dapat ditafsirkan bahwa Kedisiplinan guru SMK Manba'ul Ulum pada saat ini berada pada taraf **tinggi (80,7 %)**. Adapun tabel distribusi frekuensi dan gambar histogram dari Kedisiplinan ( $X_2$ ) ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.77**  
**Distribusi Frekuensi**  
**Skor Variabel Kedisiplinan ( $X_2$ )**

KelasInterval	Frekuensi (Fi)	Frekuensi	
		Relatif	Kumulatif
72 - 81	2	1,83%	1,83%
82 - 91	1	0,92%	2,75%
92 - 101	1	0,92%	3,67%
102 - 111	12	11,01%	14,68%
112 - 121	45	41,28%	55,96%
122 - 131	26	23,85%	79,82%
132 - 141	16	14,68%	94,50%
142 - 151	6	5,50%	100%
72 - 81	2	1,83%	1,83%
<b>Jumlah</b>	<b>109</b>	<b>100%</b>	



**Gambar 4.6 Histogram Variabel Kedisiplinan (X2)**

Penulis selanjutnya akan mendeskripsikan secara rinci jawaban responden dari tiap butir pernyataan pada angket variabel kedisiplinan guru. Deskripsi data variabel kedisiplinan guru dikelompokkan berdasarkan indikator-indikator sebagai berikut:

**Tabel 4.78**  
**Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-1**  
**Guru mengajar dengan sepenuh hati**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	1	1
2	1	1
3	2	2
4	48	44
5	57	52
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa responden sejumlah 48 (44%) menilai bahwa guru sering mengajar dengan sepenuh hati. Pada posisi pertama terdapat 57 (52%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 2 (2%) dan sisanya 1 (1%) memilih jarang dan tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum Cirebon sering mengajar dengan sepenuh hati.

**Tabel 4.79**  
**Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-2**  
**Guru setiap mengajar selalu tepat waktu**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	3	3
2	2	2
3	14	13
4	60	55
5	30	27
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa responden sejumlah 30 (27%) menunjukkan bahwa guru selalu setiap mengajar tepat waktu. Pada posisi pertama terdapat 60 (55%) responden memilih sering, memilih kadang-kadang 14 (13%) dan sisanya 2 (2%) memilih jarang dan 3 (3%) responden yang memilih tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering setiap mengajar selalu tepat waktu.

**Tabel 4.80**  
**Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-3**  
**Guru dalam mengajar belum pernah mengeluh**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0	0
2	2	2
3	39	36
4	55	50
5	13	12
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 55 (50%) menunjukkan bahwa guru sering dalam mengajar belum pernah mengeluh. Pada posisi kedua terdapat 39 (36%) responden memilih kadang-kadang, memilih selalu 13 (12%) dan sisanya 2 (2%) memilih jarang dan tidak ada responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering dalam mengajar belum pernah mengeluh.

**Tabel 4.81**  
**Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-4**  
**Guru selalu mengedepankan keikhlasan dalam mengajar**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	1	1
2	0	0
3	3	3
4	63	57
5	42	39
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 63 (57%) menunjukkan bahwa guru mengedepankan keikhlasan dalam mengajar. Pada posisi kedua terdapat 42 (39%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 3 (3%) dan sisanya tidak ada memilih jarang dan 1 (1%) responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering mengedepankan keikhlasan dalam mengajar.

**Tabel 4.82**  
**Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-5**  
**Guru setiap melaksanakan tugas diniatkan karena Allah SWT**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	1	1
2	0	0
3	3	3
4	32	29
5	73	67
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 73 (60%) menunjukkan bahwa guru selalu setiap melaksanakan tugas diniatkan karena Allah SWT. Pada posisi kedua terdapat 32 (29%) responden memilih sering, memilih kadang-kadang 3 (3%) dan sisanya tidak ada memilih jarang dan 1 (1%) responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering setiap melaksanakan tugas diniatkan karena Allah SWT.

**Tabel 4.83**  
**Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-6**  
**Guru memberi contoh yang baik kepada siswa**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0	0
2	1	1
3	8	7
4	57	53
5	43	39
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 57 (53%) menunjukkan bahwa guru sering memberi contoh yang baik kepada siswa. Pada posisi kedua terdapat 43 (39%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 8 (7%) dan sisanya 1 (1%) memilih jarang dan tidak ada responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering memberi contoh yang baik kepada siswa

**Tabel 4.84**  
**Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-7**  
**Guru memelihara dan menggunakan fasilitas kerja dengan sebaik-baiknya**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	1	1
2	0	0
3	7	6
4	67	61
5	34	32
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 67 (61%) menunjukkan bahwa guru sering memelihara dan menggunakan fasilitas kerja dengan sebaik-baiknya. Pada posisi kedua terdapat 34 (32%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 7 (6%) dan sisanya tidak ada memilih jarang dan 1 (1%) responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering memelihara dan menggunakan fasilitas kerja dengan sebaik-baiknya.



**Tabel 4.85**  
**Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-8**  
**Guru taat kepada perintah kepala sekolah**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	1	1
2	3	3
3	4	4
4	67	61
5	34	31
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 67 (61%) menunjukkan bahwa guru sering taat kepada perintah kepala sekolah. Pada posisi kedua terdapat 34 (31%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 4 (4%) dan sisanya 3 (3%) memilih jarang dan 1 (1%) responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering taat kepada perintah kepala sekolah.

**Tabel 4.86**  
**Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-9**  
**Guru mentaati tugas yang diembankan kepadanya**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	1	1
2	0	0
3	16	15
4	70	64
5	22	20
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 70 (64%) menunjukkan bahwa guru sering mentaati tugas yang diembankan kepadanya. Pada posisi kedua terdapat 22 (20%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 16 (15%) dan sisanya tidak ada memilih jarang dan 1 (1%) responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering mentaati tugas yang diembankan kepadanya.

**Tabel 4.87**  
**Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-10**  
**Guru bermusyawarah setiap ada masalah dalam pekerjaan dengan kepala sekolah dan teman sejawat**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0	0
2	1	1
3	12	11
4	70	64
5	26	24
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 70 (64%) menunjukkan bahwa guru sering bermusyawarah setiap ada masalah dalam pekerjaan dengan kepala sekolah dan teman sejawat. Pada posisi kedua terdapat 26 (24%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 12 (11%) dan sisanya 1 (1%) memilih jarang dan tidak ada responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering bermusyawarah setiap ada masalah dalam pekerjaan dengan kepala sekolah dan teman sejawat.

**Tabel 4.88**  
**Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-11**  
**Guru mengatasi setiap ada masalah dalam pekerjaan dengan teman**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0	0
2	3	3
3	14	13
4	73	67
5	19	17
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 73 (67%) menunjukkan bahwa guru sering mengatasi setiap ada masalah dalam pekerjaan dengan teman. Pada posisi kedua terdapat 19 (17%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 14 (13%) dan sisanya 3 (3%) memilih jarang dan tidak ada responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering mengatasi setiap ada masalah dalam pekerjaan dengan teman.

**Tabel 4.89**  
**Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-12**  
**Guru selalu memusyawarahkan permasalahan siswa kepada orang tuanya**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	2	2
2	2	2
3	15	14
4	68	62
5	22	20
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 68 (62%) menunjukkan bahwa guru sering memusyawarahkan permasalahan siswa kepada orang tuanya. Pada posisi kedua terdapat 22 (20%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 15 (14%) dan sisanya 2 (2%) memilih jarang dan 2 (2%) responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering memusyawarahkan permasalahan siswa kepada orang tuanya.

**Tabel 4.90**  
**Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-13**  
**Guru memahami hak dan kewajibannya sebagai pengajar**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	1	1
2	3	3
3	6	6
4	70	63
5	29	27
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 70 (63%) menunjukkan bahwa guru sering memahami hak dan kewajibannya sebagai pengajar. Pada posisi kedua terdapat 29 (27%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 6 (6%) dan sisanya 3 (3%) memilih jarang dan 1 (1%) responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering memahami hak dan kewajibannya sebagai pengajar

**Tabel 4.91**  
**Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-14**  
**Guru setiap ada halangan untuk mengajar, selalu meminta ijin terlebih dahulu**  
**kepada kepala sekolah**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0	0
2	1	1
3	10	9
4	63	58
5	35	32
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 63 (58%) menunjukkan bahwa guru sering setiap ada halangan untuk mengajar, selalu meminta ijin terlebih dahulu kepada kepala sekolah. Pada posisi kedua terdapat 35 (32%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 10 (9%) dan sisanya 1 (1%) memilih jarang dan tidak ada responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering setiap ada halangan untuk mengajar, selalu meminta ijin terlebih dahulu kepada kepala sekolah.

**Tabel 4.92**  
**Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-15**  
**Guru mentaati semua aturan yang ditetapkan**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0	0
2	1	1
3	13	12
4	67	61
5	28	26
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 67 (61%) menunjukkan bahwa guru sering mentaati semua aturan yang ditetapkan. Pada posisi kedua terdapat 28 (26%) responden memilih memilih selalu, memilih kadang-kadang 13 (12%) dan sisanya 1 (1%) memilih jarang dan tidak ada responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering mentaati semua aturan yang ditetapkan.

**Tabel 4.93**  
**Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-16**  
**Guru mengetahui tata tertib dalam mengajar**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	1	1
2	3	3
3	6	6
4	65	60
5	34	30
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 65 (60%) menunjukkan bahwa guru sering mengetahui tata tertib dalam mengajar. Pada posisi kedua terdapat 34 (30%) responden memilih memilih selalu, memilih kadang-kadang 6 (6%) dan sisanya 3 (3%) memilih jarang dan 1 (1%) responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering mengetahui tata tertib dalam mengajar.

**Tabel 4.94**  
**Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-17**  
**Guru memahami semua mekanisme mengajar**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0	0
2	1	1
3	19	17
4	71	65
5	18	17
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 71 (65%) menunjukkan bahwa guru sering memahami semua mekanisme mengajar. Pada posisi kedua terdapat 19 (17%) responden memilih kadang-kadang, memilih selalu 18 (17%) dan sisanya 1 (1%) memilih jarang dan tidak ada responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering memahami semua mekanisme mengajar.

**Tabel 4.95**  
**Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-18**  
**Guru sebelum mengajar selalu membuat persiapan**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	1	1
2	0	0
3	11	10
4	76	70
5	21	19
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 76 (70%) menunjukkan bahwa guru sering sebelum mengajar selalu membuat persiapan. Pada posisi kedua terdapat 21 (19%) responden memilih memilih selalu, memilih kadang-kadang 11 (10%) dan sisanya tidak ada memilih jarang dan 1 (1%) responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering sebelum mengajar selalu membuat persiapan.

**Tabel 4.96**  
**Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-19**  
**Guru selalu mengevaluasi hasil belajar siswa**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	1	1
2	3	3
3	13	12
4	57	52
5	35	32
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 57 (52%) menunjukkan bahwa guru sering selalu mengevaluasi hasil belajar siswa. Pada posisi kedua terdapat 35 (32%) responden memilih memilih selalu, memilih kadang-kadang 13 (12%) dan sisanya 3 (3%) memilih jarang dan 1 (1%) responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering selalu mengevaluasi hasil belajar siswa.

**Tabel 4.97**  
**Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-20**  
**Guru selalu masuk kelas tepat waktu**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0	0
2	3	3
3	27	25
4	56	51
5	23	21
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 56 (51%) menunjukkan bahwa guru sering selalu masuk kelas tepat waktu. Pada posisi kedua terdapat 27 (25%) responden memilih kadang-kadang, memilih selalu 23 (21%) dan sisanya 3 (3%) memilih jarang dan tidak ada responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering selalu masuk kelas tepat waktu.

**Tabel 4.98**  
**Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-21**  
**Guru setiap mengajar di kelas, belum pernah keluar kelas, apabila tidak ada kepentingan**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	3	3
2	5	5
3	23	21
4	56	51
5	22	20
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 56 (51%) menunjukkan bahwa guru sering setiap mengajar di kelas, belum pernah keluar kelas, apabila tidak ada kepentingan. Pada posisi kedua terdapat 23 (21%) responden memilih kadang-kadang, memilih selalu 22 (20%) dan sisanya 5 (5%) memilih jarang dan 3 (3%) responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering setiap mengajar di kelas, belum pernah keluar kelas, apabila tidak ada kepentingan.

**Tabel 4.99**  
**Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-22**  
**Guru tidak pernah pulang terlebih dahulu, apabila di sekolah masih ada siswa yang masih beraktivitas**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	1	1
2	5	5
3	22	20
4	63	57
5	18	17
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 63 (57%) menunjukkan bahwa guru sering tidak pernah pulang terlebih dahulu, apabila di sekolah masih ada siswa yang masih beraktivitas. Pada posisi kedua terdapat 22 (20%) responden memilih kadang-kadang, memilih selalu 18 (17%) dan sisanya 5 (5%) memilih jarang dan 1 (1%) responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering tidak pernah pulang terlebih dahulu, apabila di sekolah masih ada siswa yang masih beraktivitas.

**Tabel 4.100**  
**Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-23**  
**Guru dan pegawai melaksanakan semua aturan yang berlaku**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	2	2
2	2	2
3	21	19
4	67	61
5	17	16
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 67 (61%) menunjukkan bahwa guru sering melaksanakan semua aturan yang berlaku. Pada posisi kedua terdapat 21 (19%) responden memilih kadang-kadang, memilih selalu 17 (16%) dan sisanya 2 (2%) memilih jarang dan 2 (2%) responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering melaksanakan semua aturan yang berlaku.



**Tabel 4.101**  
**Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-24**  
**Guru belum pernah menyalahgunakan wewenang saya sebagai guru**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	1	1
2	6	6
3	20	18
4	69	63
5	13	12
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 69 (63%) menunjukkan bahwa guru sering belum pernah menyalahgunakan wewenang saya sebagai guru. Pada posisi kedua terdapat 20 (18%) responden memilih kadang-kadang, memilih selalu 13 (12%) dan sisanya 6 (6%) memilih jarang dan 1 (1%) responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering belum pernah menyalahgunakan wewenang saya sebagai guru.

**Tabel 4.102**  
**Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-25**  
**Guru menurun semangatnya karena tanggungjawab yang dibebankan kepadanya terlalu berat**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	5	5
2	22	20
3	42	39
4	33	30
5	7	6
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 42 (39%) menunjukkan bahwa guru kadang-kadang menurun semangatnya karena tanggungjawab yang dibebankan kepadanya terlalu berat. Pada posisi kedua terdapat 33 (30%) responden memilih sering, memilih jarang 22 (20%) dan sisanya 7 (6%) memilih selalu dan 5 (5%) responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum kadang-kadang menurun semangatnya karena tanggungjawab yang dibebankan kepadanya terlalu berat.

**Tabel 4.103**  
**Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-26**  
**Guru merasa kebingungan untuk memprioritaskan pekerjaan jika target yang dibebankan terlalu banyak**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	2	2
2	28	26
3	21	19
4	46	42
5	12	11
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 46 (42%) menunjukkan bahwa guru sering merasa kebingungan untuk memprioritaskan pekerjaan jika target yang dibebankan terlalu banyak. Pada posisi kedua terdapat 28 (26%) responden memilih jarang, memilih kadang-kadang 21 (19%) dan sisanya 12 (11%) memilih selalu dan 2 (2%) responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering merasa kebingungan untuk memprioritaskan pekerjaan jika target yang dibebankan terlalu banyak.

**Tabel 4.104**  
**Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-27**  
**Guru selalu mengedepankan semua kepentingan siswa**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	1	1
2	2	2
3	21	19
4	68	62
5	17	16
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 68 (62%) menunjukkan bahwa guru sering selalu mengedepankan semua kepentingan siswa. Pada posisi kedua terdapat 21 (19%) responden memilih kadang-kadang, memilih selalu 17 (16%) dan sisanya 2 (2%) memilih jarang dan 1 (1%) responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering selalu mengedepankan semua kepentingan siswa.

**Tabel 4.105**  
**Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-28**  
**Guru melayani dengan baik setiap siswa yang meminta pelayanan**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	1	1
2	0	0
3	10	9
4	64	59
5	34	31
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 64 (59%) menunjukkan bahwa guru sering melayani dengan baik setiap siswa yang meminta pelayanan. Pada posisi kedua terdapat 34 (31%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 10 (9%) dan sisanya tidak ada memilih jarang dan 1 (1%) responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering melayani dengan baik setiap siswa yang meminta pelayanan.

**Tabel 4.106**  
**Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-29**  
**Guru dalam mengajar tidak mengharapkan imbalan dari siswa**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	2	2
2	0	0
3	5	5
4	62	57
5	40	36
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 62 (57%) menunjukkan bahwa guru sering dalam mengajar tidak mengharapkan imbalan dari siswa. Pada posisi kedua terdapat 40 (36%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 5 (5%) dan sisanya tidak ada memilih jarang dan 2 (2%) responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering dalam mengajar tidak mengharapkan imbalan dari siswa.

**Tabel 4.107**  
**Pernyataan Kedisiplinan Guru Ke-30**  
**Guru di dalam hati selalu menanamkan untuk mendidik anak bangsa.**

Skor	Frekuensi	Persentase (%)
1	0	0
2	1	1
3	4	4
4	60	55
5	44	40
Total	109	100

Tabel di atas menggambarkan bahwa mayoritas responden sejumlah 60 (55%) menunjukkan bahwa guru sering di dalam hati selalu menanamkan untuk mendidik anak bangsa. Pada posisi kedua terdapat 44 (40%) responden memilih selalu, memilih kadang-kadang 4 (4%) dan sisanya 1 (1%) memilih jarang dan tidak ada responden yang tidak pernah. Hal ini menunjukkan bahwa guru SMK Manbaul Ulum sering di dalam hati selalu menanamkan untuk mendidik anak bangsa.

## **B. Pengujian Persyaratan Analisis Hipotesis Penelitian**

Teknik analisis yang dipergunakan untuk menguji hipotesis-hipotesis tentang pengaruh kreativitas ( $X_1$ ), kedisiplinan ( $X_2$ ), terhadap kinerja guru ( $Y$ ), baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama adalah teknik analisis **korelasi sederhana dan berganda serta teknik regresi sederhana dan berganda.**

Untuk dapat menggunakan teknik analisis korelasi dan regresi baik sederhana maupun berganda tersebut di atas, maka diperlukan terpenuhinya persyaratan analisis sbb:

1. Persamaan regresi ( $Y$  atas  $X_1, X_2$ ) harus **linier**.
2. Galat taksiran (*error*) ketiga variabel penelitian harus **berdistribusi normal**
3. Varians kelompok ketiga variabel penelitian harus **homogen**.

Adapun uji independensi ketiga variabel bebas tidak dilakukan, karena ketiga variabel bebas tersebut diasumsikan telah independen.

Berdasarkan uraian di atas, maka sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan analisis sebagaimana dimaksud di atas, yakni sebagai berikut:

### 1. Uji Linieritas Persamaan Regresi

- a. Pengaruh kreativitas ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ ).

$H_0: Y = A + BX_1$ , artinya persamaan regresi kreativitas atas kinerja guru adalah *linier*.

$H_1: Y \neq A + BX_1$ , artinya persamaan regresi kreativitas atas kinerja guru adalah *tidak linier*.

**Tabel 4.108**  
**Linearitas Persamaan Regresi Y atas  $X_1$**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kreativitas	Between Groups	(Combined) Linearity	12566,367	39	322,215	3,623	,000
		Deviation from Linearity	9377,816	1	9377,816	105,448	,000
			3188,550	<b>38</b>	83,909	<b>,944</b>	<b>,569</b>
	Within Groups		6136,386	<b>69</b>	88,933		
	Total		18702,752	108			

Dari tabel 4.108 di atas, maka untuk persamaan regresi Y atas  $X_1$  menunjukkan nilai P Sig = 0,569 > 0,05 (5%) atau  $F_{hitung} = 0,944$  dan  $F_{tabel}$  dengan dk pembilang 38 dan dk penyebut 69 dan pada taraf kepercayaan (signifikansi)  $\alpha = 0,05$  adalah 1,57 ( $F_{hitung} 0,944 < F_{tabel} 1,57$ ), yang berarti ***Ho diterima dan H<sub>1</sub> ditolak***. Dengan demikian, maka dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa persyaratan linearitas terpenuhi atau ***model persamaan regresi  $\hat{Y}$  atas  $X_1$  adalah linear***.

b. Pengaruh kedisiplinan ( $X_2$ ) kinerja guru (Y).

$H_0: Y = A + BX_2$ , artinya persamaan regresi kedisiplinan atas kinerja guru adalah *linier*.

$H_1: Y \neq A + BX_2$ , artinya persamaan regresi kedisiplinan atas kinerja guru adalah *tidak linier*.

**Tabel 4.109**  
**Linearitas Persamaan Regresi Y atas X<sub>2</sub>**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kedisiplinan	Between (Combined) Groups		15888,147	40	397,204	9,596	,000
		Linearity	13685,208	1	13685,208	330,630	,000
		Deviation from Linearity	2202,938	<b>39</b>	56,486	<b>1,365</b>	<b>,130</b>
		Within Groups	2814,606	<b>68</b>	41,391		
Total			18702,752	108			

Dari tabel 4.109 di atas, maka untuk persamaan regresi Y atas X<sub>2</sub> menunjukkan nilai P Sig = 0,130 > 0,05 (5%) atau F<sub>hitung</sub> = 1,365 dan F<sub>tabel</sub> dengan dk pembilang 39 dan dk penyebut 68 dan pada taraf kepercayaan (signifikansi)  $\alpha = 0,05$  adalah **1,57** (F<sub>hitung</sub> **1,365** < F<sub>tabel</sub> **1,57**), yang berarti *Ho diterima dan H<sub>1</sub> ditolak*. Dengan demikian, maka dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa persyaratan linearitas terpenuhi atau *model persamaan regresi  $\hat{Y}$  atas X<sub>2</sub> adalah linear*.

## 2. Uji Normalitas Galat Taksiran

Adapun uji normalitas distribusi galat taksiran antar ketiga variabel penelitian adalah sebagai berikut ini:

- a. Pengaruh Kreativitas (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja guru (Y)

H<sub>0</sub>: Galat taksiran kreativitas atas kinerja guru adalah *normal*

H<sub>1</sub>: Galat taksiran kreativitas atas kinerja guru adalah *tidak normal*

**Tabel 4.110**  
**Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas  $X_1$**

		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9,29203954
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.056
	Negative	-.086
Test Statistic		<b>.086</b>
Asymp. Sig. (2-tailed)		,045 <sup>c,d</sup>

Dari tabel 4.110 di atas, maka galat taksiran untuk persamaan regresi  $\hat{Y}$  atas  $X_1$  menunjukkan  $Z_{hitung}$  0,086 dan  $Z_{tabel}$  pada taraf kepercayaan/signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah 1,960 ( $Z_{hitung}$  0,086 <  $Z_{tabel}$  1,960), yang berarti  **$H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak**. Dengan demikian dapat ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran **persamaan regresi  $\hat{Y}$  atas  $X_1$  adalah berdistribusi normal**.

b. Pengaruh Kedisiplinan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)

$H_0$ : Galat taksiran Kedisiplinan atas Kinerja Guru adalah *normal*

$H_1$ : Galat taksiran Kedisiplinan atas Kinerja Guru adalah *tidak normal*



**Tabel 4.111**  
**Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X<sub>2</sub>**

		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,81606484
Most Extreme Differences	Absolute	,075
	Positive	,048
	Negative	-,075
Test Statistic		<b>,075</b>
Asymp. Sig. (2-tailed)		,170 <sup>c</sup>

Dari tabel 4.111 di atas, maka galat taksiran untuk persamaan regresi  $\hat{Y}$  atas  $X_2$  menunjukkan  $Z_{hitung}$  0,075 dan  $Z_{tabel}$  pada taraf kepercayaan/signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah 1,960 ( $Z_{hitung}$   $0,075 < Z_{tabel}$  1,960), yang berarti **H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak**. Dengan demikian dapat ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran persamaan regresi  $\hat{Y}$  atas  $X_2$  adalah berdistribusi normal.

- c. Pengaruh Kreativitas ( $X_1$ ) dan Kedisiplinan ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Guru (Y)

H<sub>0</sub>: Galat taksiran kinerja guru atas kreativitas dan kedisiplinan adalah *normal*

H<sub>1</sub>: Galat taksiran kinerja guru atas kreativitas dan kedisiplinan adalah *tidak normal*

**Tabel 4.112**  
**Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas  $X_1$  dan  $X_2$**

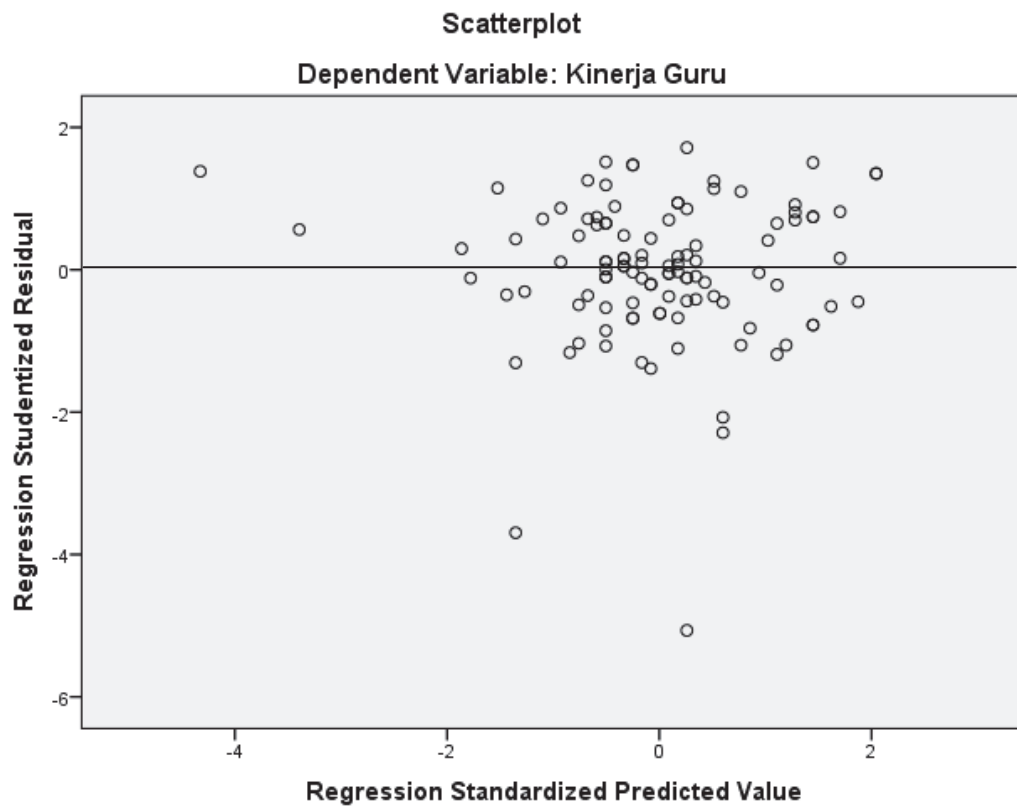
		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,36200033
Most Extreme Differences	Absolute	,059
	Positive	,050
	Negative	-,059
Test Statistic		<b>,059</b>
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

Dari tabel 4.112 di atas, maka galat taksiran untuk persamaan regresi  $\hat{Y}$  atas  $X_1$  dan  $X_2$  menunjukkan  $Z_{hitung}$  0,059 dan  $Z_{tabel}$  pada taraf kepercayaan/signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah 1,960 ( $Z_{hitung} 0,059 < Z_{tabel} 1,960$ ), yang berarti  **$H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak**. Dengan demikian dapat ditafsirkan bahwa persyaratan normalitas distribusi galat taksiran terpenuhi dengan kata lain galat taksiran **persamaan regresi  $\hat{Y}$  atas  $X_1$  dan  $X_2$  adalah berdistribusi normal**.

### 3. Uji Homogenitas Varians Kelompok atau Uji Asumsi Heteroskedastisitas Regresi

Dalam suatu model regresi sederhana dan ganda, perlu diuji homogenitas varians kelompok atau uji asumsi *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah jika tidak terjadi *heteroskedastisitas* (kesamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya) atau dengan kata lain model regresi yang baik bila varians dari pengamatan ke pengamatan lainnya homogen.

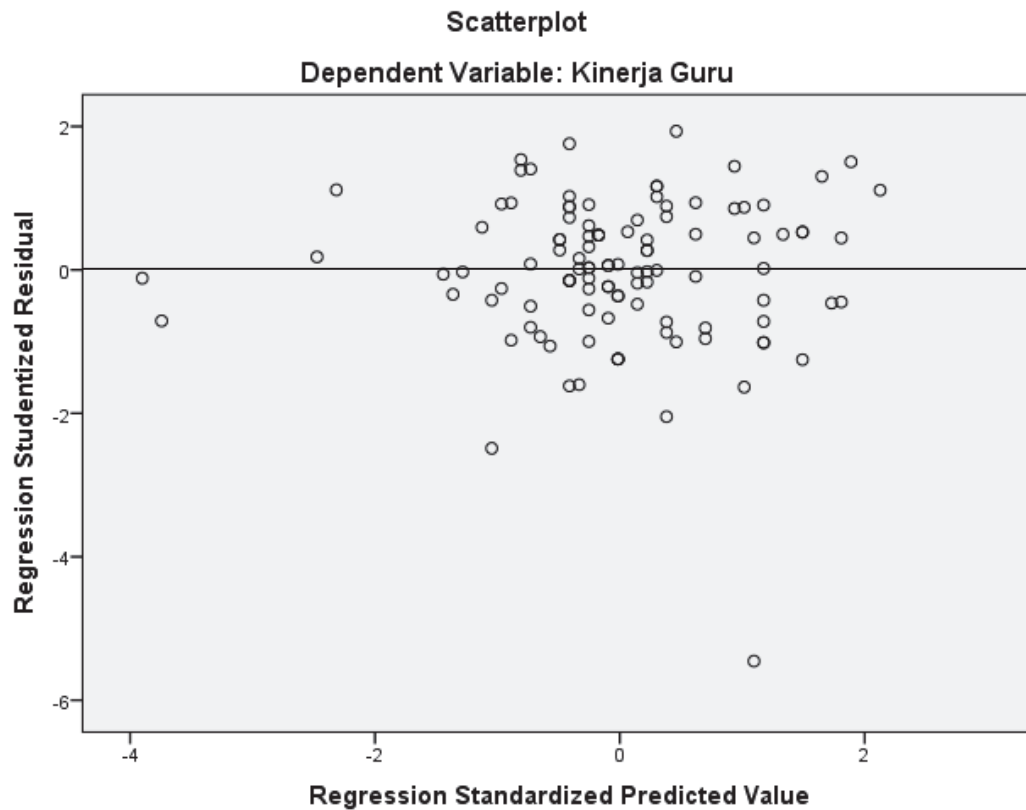
- a. Uji asumsi *heteroskedastisitas* regresi kinerja guru (Y) atas kreativitas ( $X_1$ )



**Gambar 4.7**  
**Heteroskedastisitas (Y- $X_1$ )**

Berdasarkan gambar di atas, ternyata titik-titik menyebar di atas dan bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain varian kelompok adalah *homogen*.

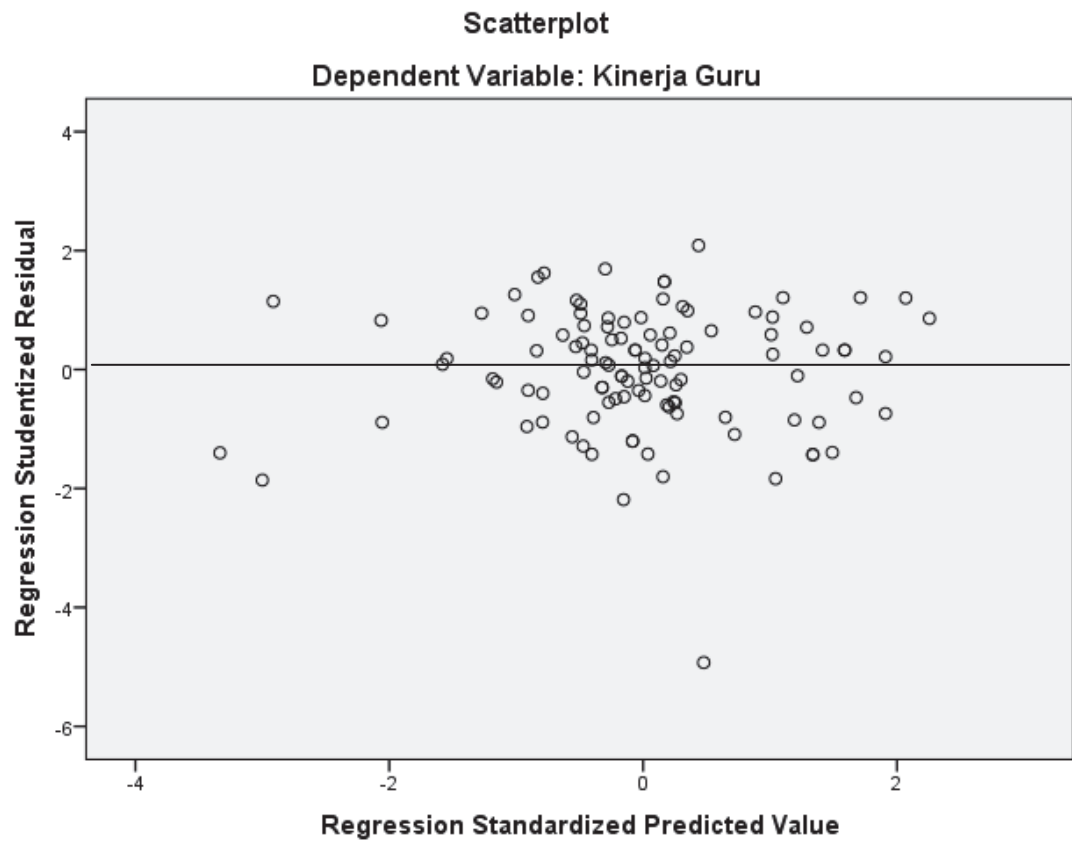
- b. Uji asumsi *heteroskedastisitas* regresi kinerja guru (Y) atas kedisiplinan ( $X_2$ ).



**Gambar 4.8**  
**Heteroskedastisitas (Y- $X_2$ )**

Berdasarkan gambar di atas, ternyata titik-titik menyebar di atas dan bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain varian kelompok adalah *homogen*.

- c. Uji asumsi *heteroskedastisitas* regresi kinerja guru (Y) atas kreativitas ( $X_1$ ) dan kedisiplinan ( $X_2$ ).



**Gambar 4.9**  
**Heteroskedastisitas (Y- $X_1$  dan  $X_2$ )**

Berdasarkan gambar di atas, ternyata titik-titik menyebar di atas dan bawah titik nol pada sumbu Y, dan tidak membuat pola tertentu. Dengan demikian, dapat diinterpretasikan/ditafsirkan bahwa tidak terjadi *heteroskedastisitas* atau dengan kata lain varian kelompok adalah *homogen*.

### C. Pengujian Hipotesis Penelitian

Untuk membuktikan bahwa hasil penelitian ini mendukung atau menolak teori pada Bab I di atas, penelitian ini mengajukan tiga hipotesis yang pembuktiannya perlu diuji secara empirik. Ketiga hipotesis tersebut adalah merupakan dugaan sementara tentang pengaruh kreativitas ( $X_1$ ), dan kedisiplinan ( $X_2$ ) baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap kinerja guru ( $Y$ ). Oleh karena itu, di bawah ini secara lebih rinci masing-masing hipotesis akan diuji pembuktiannya sebagai berikut:

1. Pengaruh kreativitas ( $X_1$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ )

- $H_0$  :  $\rho_{y_1} = 0$  Tidak terdapat pengaruh kreativitas terhadap kinerja guru SMK Manba'ul Ulum Cirebon
- $H_1$  :  $\rho_{y_1} > 0$  Terdapat pengaruh kreativitas terhadap kinerja guru SMK Manba'ul Ulum Cirebon

**Tabel 4.113**

**Uji Korelasi Sederhana Variabel  $X_1$  terhadap  $Y$  ( $\rho_{y_1}$ )**

		Kinerja guru	Kreativitas
Kinerja Guru	Pearson Correlation	1	,708**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	109	109
Kreativitas Guru	Pearson Correlation	,708**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	109	109

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan tabel 4.113 tentang pengujian hipotesis  $\rho_{y_1}$  di atas, menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 99% ( $\alpha = 0,01$ ) diperoleh koefisien korelasi *Pearson correlation* ( $r_{y_1}$ ) adalah 0,708.

Telaah signifikansi terhadap nilai koefisien korelasi tersebut diperoleh nilai Sig. (1-tailed) = 0.000, Karena nilai Sig. (1-tailed)  $0.000 < 0,05$  berarti hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara  $X_1$  dengan  $Y$  adalah signifikan. Dengan demikian, maka terdapat pengaruh *positif dan sangat signifikan* kreativitas terhadap kinerja guru.

**Tabel 4.114**

**Uji Determinasi Variabel  $X_1$  terhadap  $Y$  ( $\rho_{y_1}$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,708 <sup>a</sup>	<b>,501</b>	,497	9,335

a. Predictors: (Constant), Kreativitas

b. Dependent Variable: Kinerja guru

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien *determinasi*  $R^2$  (*R square*) = **0,501**, yang berarti bahwa kreativitas memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 50,1% dan sisanya yaitu 49,9 % ditentukan oleh faktor lainnya

**Tabel 4.115**

**Uji Regresi Variabel  $X_1$  terhadap  $Y$  ( $\rho_{y_1}$ )**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,981	9,650		1,967	,052
Kreativitas guru	,791	,076	,708	10,373	,000

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, ternyata persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) menunjukkan  $\hat{Y} = 18,981 + 0,791X_1$ , yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor kreativitas guru akan mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,791

2. Pengaruh kedisiplinan ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru (Y)

$H_0$	: $\rho_{y_2} = 0$	Tidak terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru SMK Manba'ul Ulum Cirebon
$H_1$	: $\rho_{y_2} > 0$	Terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja guru SMK Manba'ul Ulum Cirebon

Tabel 4.116

Uji Korelasi Sederhana Variabel  $X_2$  terhadap Y ( $\rho_{y_2}$ )

		Kinerja guru	Kedisiplinan
Kinerja guru	Pearson Correlation	1	,855**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	109	109
Kedisiplinan	Pearson Correlation	,855**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	109	109

\*\**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).*

Berdasarkan tabel 4.116 tentang uji korelasi  $\rho_{y_2}$  di atas, menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 99% ( $\alpha = 0,01$ ) diperoleh koefisien korelasi *Pearson correlation* ( $r_{y_1}$ ) adalah 0,855.

Telaah signifikansi terhadap nilai koefisien korelasi tersebut diperoleh nilai Sig. (1-tailed) = 0.000, Karena nilai Sig. (1-tailed) 0.000 < 0,05 berarti hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak, hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi antara  $X_2$  dengan Y adalah signifikan. Dengan demikian, maka terdapat pengaruh *positif dan sangat signifikan* kedisiplinan terhadap kinerja guru.



**Tabel 4.117**  
**Uji Determinasi Variabel  $X_2$  terhadap  $Y$  ( $\rho_{y_2}$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 <sup>a</sup>	.732	.729	6.848

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan guru

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien *determinasi*  $R^2$  (*R square*) = **0,732**, yang berarti bahwa kedisiplinan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 73,2% dan sisanya yaitu 26,8% ditentukan oleh faktor lainnya

**Tabel 4.118**  
**Uji Regresi Variabel  $X_2$  terhadap  $Y$  ( $\rho_{y_2}$ )**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,457	6,367		1,642	,103
Kedisiplinan Guru	,893	,052	,855	17,083	,000

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Berdasarkan hasil analisis regresi sederhana, ternyata persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) menunjukkan  $\hat{Y} = 10,457 + 0,893X_2$ , yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor kedisiplinan akan mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,893.

3. Pengaruh kreativitas ( $X_1$ ) dan kedisiplinan ( $X_2$ ) terhadap kinerja guru ( $Y$ )

$H_0$  :  $\rho_{y_{12}} = 0$  Tidak terdapat pengaruh kreativitas dan kedisiplinan terhadap kinerja guru SMK Manba'ul Ulum Cirebon.

$H_1 : \rho_{y_{12}} > 0$  Terdapat pengaruh kreativitas dan kedisiplinan terhadap kinerja guru SMK Manba'ul Ulum Cirebon.

**Tabel 4.119**

**Uji Korelasi dan Uji Determinasi Variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  ( $\rho_{y_{12}}$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,875 <sup>a</sup>	,766	,762	6,422

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan guru, Kreativitas guru

b. Dependent Variable: Kinerja guru

Berdasarkan tabel 4.119 tentang uji korelasi  $\rho_{y_{12}}$  di atas, menunjukkan bahwa pada tingkat kepercayaan 99% ( $\alpha = 0,01$ ) diperoleh koefisien korelasi *Pearson correlation* ( $r_{y1}$ ) atau (R) adalah 0,875. Dengan demikian, maka *Ho ditolak dan Hi diterima*, yang berarti bahwa terdapat pengaruh ***positif dan sangat signifikan*** kreativitas dan kedisiplinan terhadap kinerja guru.

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien ***determinasi  $R^2$  (R square) = 0,766***, yang berarti bahwa kreativitas dan kedisiplinan secara simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 76,6% dan sisanya yaitu 23,4 % ditentukan oleh faktor lainnya.

**Tabel 4.120**  
**Uji Regresi Variabel X<sub>1</sub> dan X<sub>2</sub> terhadap Y ( $\rho_{y_{12}}$ )**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,633	6,951		-,523	,602
Kreativitas Guru	,278	,070	,249	3,959	,000
Kedisiplinan Guru	,720	,066	,690	10,960	,000

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Berdasarkan hasil analisis regresi ganda, ternyata persamaan regresi (*unstandardized coefficients B*) menunjukkan  $\hat{Y} = 3,633 + 0,278X_1 + 0,720X_2$ , yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor kreativitas dan kedisiplinan secara simultan akan mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,998

## E. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh kreativitas Terhadap Kinerja Guru SMK Manbaul Ulum

Menurut James J. Gallagher yang dikutip oleh Yeni Rahmawati dan Euis Kurniati mengatakan bahwa, “kreativitas merupakan suatu proses mental yang dilakukan individu berupa gagasan ataupun produk baru, atau mengkombinasikan antara keduanya yang pada akhirnya akan melekat pada dirinya.”<sup>3</sup>

Menurut J.P. Guilford yang dikutip oleh Abdul Rahman Shaleh-Muhbib Abdul Wahab, “kreativitas adalah disebut berpikir divergen, yaitu aktifitas mental yang asli, murni dan baru, yang berbeda dari pola pikir sehari-hari dan menghasilkan lebih dari satu pemecahan persoalan.”

<sup>3</sup>Yeni Rahmawati dan Euis Kurniati, *Strategi Pengembangan Kreativitas Pada Anak Usia Taman Kanak-Kanak*, Jakarta: Kencana, 2010, Cet. 1, hal. 13-14

Sedangkan menurut Utami Munandar, “kreativitas adalah kemampuan untuk membuat kombinasi baru, berdasarkan data, informasi, atau unsur-unsur yang ada.

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kreativitas terhadap kinerja guru menunjukkan bahwa kreativitas sangat berpengaruh dan sangat signifikan terhadap kinerja guru, hal ini dapat dilihat dari hasil korelasi sebesar 0.708, apabila dilihat dari interpretasi koefisien korelasi berarti ada dalam interval koefisien 0,60-0,799, atau berada dalam tingkat pengaruh cukup tinggi. Dengan demikian pihak sekolah diharapkan memberikan perhatian yang lebih kepada faktor-faktor yang mempengaruhi kreativitas sebagai berikut : Faktor guru yaitu dengan memberi kebebasan kepada guru dengan tujuan untuk meningkatkan kreativitas dan meningkatkan keahlian guru sesuai dengan bidang masing-masing, Faktor luar yang dimulai dengan memberikan dukungan baik dari dukungan teman sejawat dan dukungan sekolah, karena dengan memberikan dukungan akan menumbuhkan kedisiplinan kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, sikap kerja dan kinerja, Faktor pekerjaan yaitu dengan memperhatikan kemampuan guru apakah sesuai dengan bidang kerjanya dan membentuk kelompok kerja melalui keanekaragaman perspektif dan latar belakang. Selain itu faktor kesejahteraan guru juga perlu mendapatkan perhatian yang serius. Tidak dapat dipungkiri bahwa guru adalah juga seorang manusia biasa yang tak terlepas dari berbagai kesulitan hidup, baik hubungan rumah tangga, dalam pergaulan sosial, ekonomi, kesejahteraan, ataupun masalah apa saja yang akan mengganggu kelancaran tugasnya sebagai seorang guru dalam proses pembelajaran. Gaji yang tidak seberapa ditambah dengan keadaan ekonomi negara saat ini sedang dilanda krisis berpengaruh pada kesejahteraan guru. Oleh karena itu, tidak sedikit guru yang berprofesi ganda misalnya seorang guru sebagai pedagang demi memenuhi kebutuhan keluarganya. Hal ini akan sangat berpengaruh pada kreativitas guru dalam kegiatan pembelajaran.

Dikarenakan kesibukan di luar profesi keguruannya menyita banyak waktu, maka ia tidak mempunyai kesempatan untuk berpikir kreatif tentang pelaksanaan pembelajaran di sekolah dan terkesan asal-asalan. Akan tetapi jika gaji guru yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhannya, maka ia pun akan memiliki waktu yang longgar untuk lebih memaksimalkan diri dalam menciptakan suasana belajar yang lebih edukatif, karena tidak dibayang-bayangi pekerjaan lainnya.

Untuk mengatasi hal tersebut maka peningkatan kesejahteraan, pengembangan kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, penjaminan memperoleh layanan kesehatan jasmani dan rohani, merupakan instrument kebijakan guna meningkatkan kreativitas guru, implementasinya harus menyentuh sasaran dengan tepat berdasarkan prinsip-prinsip keadilan, sehingga kinerja guru juga akan meningkat.

Kreativitas yang dibahas dalam penelitian ini meliputi pribadi kreatif, dorongan, proses kreatif dan produk kreatif. Dilihat dari uji hipotesis, perhitungan koefisien korelasi variabel kreativitas guru dengan kinerja guru memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,708. dan harga  $F_{hitung} = 0,944$ . Harga  $F_{tabel}$  dengan dk pembilang 38 dan dk penyebut 69 pada taraf kepercayaan (signifikansi)  $\alpha = 0,05$  adalah 1,57 ( $F_{hitung} 0,944 < F_{tabel} 1,57$ ), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian yang menyatakan “kreativitas guru mempunyai kecenderungan pengaruh tinggi terhadap kinerja guru SMK Manbaul Ulum Cirebon” teruji kebenarannya atau hipotesis statistik yang menyatakan  $H_a : \rho_1 > 0$  terbukti.

Hasil analisis koefisien sederhana antara kreativitas guru dengan kinerja guru diperoleh nilai koefisien korelasi  $r_{X1Y}$  sebesar 0,708. Nilai ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara adalah cukup tinggi dan cukup positif, artinya makin baik kreativitas, makin tinggi pula kinerja guru SMK Manba'ul Ulum. Demikian sebaliknya, makin rendah kreativitas, makin rendah pula kinerja guru SMK Manbaul Ulum Cirebon.

Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel kreativitas terhadap kreativitas guru SMK Manbaul Ulum dapat diketahui dari harga  $r^2$ . Hasil perhitungan menunjukkan bahwa harga  $r^2 = 0,501$ . Hasil tersebut, secara statistik, memberikan pengertian bahwa 50,1% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh variasi kreativitas guru dengan pola hubungan fungsionalnya yang ditunjukkan oleh analisis korelasi. Artinya, jika seluruh guru SMK Manbaul Ulum dites mengenai kreativitas dan kinerjanya, maka kurang lebih 50,1% kinerja guru SMK Manbaul Ulum Cirebon dipengaruhi oleh kreativitas, selebihnya 49,9% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kedisiplinan, kompensasi, profesionalisme, sumber daya manusia, dan lain-lain.

## **2. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru SMK Manbaul Ulum Cirebon**

Avin Fadilla Helmi menyatakan kinerja sebagai suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi. Menurut Sujono ada beberapa indikator kinerja yang dapat dijadikan sebagai ukuran kedisiplinan yaitu ketepatan waktu meliputi ketepatan jam pulang, ketepatan jam masuk, kepatuhan pada jam kerja; kesetiaan atau patuh pada peraturan atau tata tertib yang ada, meliputi kepatuhan untuk memakai seragam dan kepatuhan terhadap peraturan dan komitmen yang telah disepakati; mempergunakan dan memelihara peralatan kantor. Kinerja guru merupakan hal penting yang harus senantiasa dipelihara karena diharapkan dapat memperlancar kegiatan sekolah. Jika kinerja guru baik maka diharapkan semakin tinggi pula kinerja yang dicapai.

Menurut Suradinata indikator kedisiplinan guru berkaitan dengan moralitas, pemahaman sikap tingkah laku, memahami sistem kerja berdasarkan aturan, sikap tingkah laku yang tumbuh dari dalam diri sendiri, dan kerja dihayati sebagai pengabdian.

Kedisiplinan guru mempunyai kecenderungan pengaruh terhadap kinerja guru SMK Manbaul Ulum, hal ini ditunjukkan oleh nilai  $F_{hitung} = 1,365$  dan  $F_{tabel}$  dengan dk pembilang 39 dan dk penyebut 68 dan pada taraf kepercayaan (signifikansi)  $\alpha = 0,05$  adalah 1,57 ( $F_{hitung} 1,365 < F_{tabel} 1,57$ ).

Hasil analisis koefisien sederhana antara kedisiplinan guru dengan kinerja guru SMK Manbaul Ulum diperoleh nilai koefisien korelasi  $r_{X_2Y}$  sebesar 0,855. Nilai ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara kedisiplinan dengan kinerja guru SMK Manbaul Ulum adalah tinggi dan positif, artinya makin tinggi kedisiplinan guru, makin tinggi pula kinerja guru SMK Manbaul Ulum. Demikian sebaliknya, makin rendah kedisiplinan guru, makin rendah pula kinerja guru SMK Manbaul Ulum.

Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel kedisiplinan guru terhadap kinerja guru SMK Manbaul Ulum dapat diketahui dari harga  $r^2$ . Hasil perhitungan menunjukkan bahwa harga  $r^2 = 0,732$ . Hasil tersebut, secara statistik, memberikan pengertian bahwa 73,2% variasi kinerja guru SMK Manbaul Ulum dapat dijelaskan oleh variasi kedisiplinan dengan pola hubungan fungsionalnya yang ditunjukkan oleh analisis korelasi. Artinya, jika seluruh guru SMK Mambaul Ulum Cirebon dites mengenai kedisiplinan dan kinerjanya, maka kurang lebih 73,2% kinerja guru SMK Mambaul Ulum Cirebon dipengaruhi oleh kedisiplinan guru, selebihnya 26,8% variabel kinerja guru SMK Mambaul Ulum Cirebon dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti, penegakan aturan, sanksi dan hadiah, kompensasi dan lain-lain.

### **3. Pengaruh Kreativitas dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru SMK Manbaul Ulum Cirebon**

Hasil analisis menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara kreativitas guru dan kedisiplinan guru terhadap kinerja guru SMK Mambaul Ulum Cirebon ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi *Pearson correlation* ( $r_{y1}$ ) atau (R) adalah 0,875. Dengan demikian, maka *Ho*

*ditolak dan Hi diterima*, yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan kreativitas dan kedisiplinan terhadap kinerja guru.

Adapun besarnya pengaruh ditunjukkan oleh koefisien determinasi  $R^2$  (*R square*) = 0,766, yang berarti bahwa kreativitas dan kedisiplinan secara simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja guru sebesar 76,6% dan sisanya yaitu 23,4 % ditentukan oleh faktor lainnya

Hasil analisis koefisien sederhana antara kreativitas guru dan kedisiplinan guru secara simultan dengan kinerja guru SMK Mambaul Ulum Cirebon diperoleh nilai koefisien korelasi  $R_{X_1X_2Y}$  sebesar 0,988. Nilai ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara kreativitas guru dan kedisiplinan guru secara simultan dengan kinerja guru SMK Mambaul Ulum Cirebon adalah tinggi dan positif, artinya makin baik kreativitas guru dan kedisiplinan guru secara simultan, makin tinggi pula kinerja guru SMK Mambaul Ulum Cirebon. Demikian sebaliknya, makin rendah kreativitas guru dan kedisiplinan guru secara simultan, makin rendah pula kinerja guru SMK Mambaul Ulum Cirebon.

Besarnya sumbangan atau kontribusi variabel kreativitas guru dan kedisiplinan guru secara simultan terhadap kinerja guru SMK Mambaul Ulum Cirebon dapat diketahui dari harga  $r^2$ . Hasil perhitungan menunjukkan bahwa harga  $r^2 = 0,766$ . Hasil tersebut, secara statistik, memberikan pengertian bahwa 76,6% variasi kinerja guru SMK Mambaul Ulum Cirebon dapat dijelaskan oleh variasi kreativitas guru dan kedisiplinan guru secara simultan dengan pola hubungan fungsionalnya yang ditunjukkan oleh analisis korelasi. Artinya, jika seluruh guru SMK Mambaul Ulum Cirebon dites mengenai kreativitas guru dan kedisiplinan guru secara simultan dengan disiplin kerjanya, maka kurang lebih 76,6% kinerja guru SMK Mambaul Ulum Cirebon dipengaruhi oleh kreativitas guru dan kedisiplinan guru secara simultan, selebihnya 23,4% variabel kinerja guru SMK Mambaul Ulum Cirebon dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pendelegasian wewenang, sumber daya manusia dan lain-lain.



Berdasarkan hasil analisis, baik secara deskriptif maupun inferensial, menunjukkan bahwa kreativitas guru memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap kinerja guru SMK Mambaul Ulum Cirebon. Oleh karena itu, dalam rangka meningkatkan kinerja guru SMK Mambaul Ulum Cirebon, Kepala SMK Mambaul Ulum seharusnya dapat melakukan beberapa upaya agar kinerja gurunya dapat meningkat, seperti mengembangkan kreativitas guru dan peningkatan disiplin guru.

Adapun kedisiplinan guru merupakan hal yang sangat penting dalam menunjang peningkatan kinerja guru. Menurut Arikunto, disiplin adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh sesuatu yang datang dari luar. Sedangkan menurut Edy Sutrisno, disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan suka rela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

Hal ini diperlihatkan melalui penelitian ini, dimana kontribusi kedisiplinan guru terhadap kinerja guru adalah sebesar 73,2%. Besarnya kontribusi mengindikasikan pentingnya kedisiplinan guru terhadap disiplin kerja. Hasilnya pun akan lebih efektif dan efisien.

Beberapa hal yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan guru yaitu : (1) guru harus mempunyai motif yang jelas dalam melaksanakan pekerjaannya; (2) insentif yang diterima harus dijadikan alat kedisiplinan untuk selalu bekerja dengan baik; (3) adanya pengharapan untuk selalu bekerja dengan baik; (4) dan bekerja harus senantiasa dilandaskan dengan nilai keagamaan seperti keikhlasan, meyakini adanya pahala kalau bekerja dengan sungguh-sungguh untuk kepentingan masyarakat.

Dari pemaparan di atas penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kreativitas guru dan kedisiplinan guru terhadap disiplin kerja. Penelitian ini menggunakan metode eksplanatory survey, yaitu dengan menggunakan instrumen kuesioner penelitian. Dari hasil pengolahan data didapat tabulasi dari frekuensi pernyataan responden terhadap butir-butir pertanyaan dalam variabel kreativitas guru, variabel kedisiplinan

guru dan variabel kinerja guru. Hasil tabulasi frekuensi tersebut merupakan data yang akan digunakan dalam analisa statistik uji validitas, uji reliabilitas, uji prasyarat analisis data, analisis korelasi serta uji signifikansi dan uji hipotesis. Hasil analisis statistik merupakan jawaban dari tujuan penelitian.

Berdasarkan hasil survey dengan menggunakan instrumen kuesioner penelitian mengenai kreativitas guru, kedisiplinan guru dan kinerja guru kemudian dilakukan analisis korelasi menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Didapat nilai koefisien korelasi yang tinggi, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kreativitas guru dan kedisiplinan guru terhadap kinerja guru.

Hasil statistik analisis korelasi tersebut memberikan penegasan terhadap teori atau pernyataan dari para ahli yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara kreativitas guru dan kedisiplinan guru sebagai salah satu cara efektif untuk menciptakan kinerja yang baik.

Penelitian ini juga menguji tingkat signifikansi dari nilai koefisien korelasi. Berdasarkan hasil uji signifikansi dapat disimpulkan bahwa hipotesa *null* ( $H_0$ ) yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh kreativitas guru dan kedisiplinan guru terhadap kinerja ditolak. Hasil penelitian juga menunjukkan pengaruh kreativitas guru dan kedisiplinan guru terhadap kinerja adalah signifikan pada taraf kepercayaan 76,6 %.

Untuk menyatakan besar kecilnya sumbangan kreativitas guru dan kedisiplinan guru terhadap kinerja didapat angka koefisien determinan sebesar 76,6%. Dengan demikian sumbangan kreativitas guru dan kedisiplinan guru terhadap naik turunnya kinerja adalah besar, yaitu 76,6% dan selebihnya 23,4% dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel-variabel lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja atau yang termasuk dalam 23,4% (selain dari variabel kreativitas guru dan kedisiplinan guru). Yaitu variabel pengawasan, pengembangan karir, kemampuan SDM, sistem informasi dll. Yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Penelitian ini disadari masih banyak kekurangan dan keterbatasan. Salah satunya adalah dalam pemilihan variabel-variabel yang berpengaruh

terhadap kinerja. Dalam kenyataannya, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja guru. Namun dalam penelitian ini dibatasi pada dua variabel saja, yaitu : variabel kreativitas guru dan kedisiplinan guru saja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih terdapat faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja sehingga dalam melakukan tugasnya dapat bertugas dengan efektif dan efisien, namun tidak terungkap dalam penelitian ini.

Keterbatasan lainnya adalah masih belum menyeluruhnya penelitian yang dilaksanakan, dimana secara konseptual dan metodologi, penelitian ini hanya menggunakan pendekatan kuantitatif yang mengedepankan aspek pengujian statistik terhadap data-data yang berupa angka-angka dalam menarik suatu kesimpulan dan tidak dilengkapi oleh pendekatan kualitatif untuk mempertajam kajian. Hal ini disebabkan oleh keterbatasan waktu, biaya dan tenaga.

Dari segi instrumentasi, penelitian ini hanya menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data utama, didukung oleh studi pustaka dan dokumentasi untuk melengkapi kekurangannya. Sedangkan masih banyak instrumen lain yang dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, namun tidak digunakan.

Dari aspek objek penelitian, hanya dibatasi pada guru SMK Mambaul Ulum Cirebon. Keterbatasan waktu, biaya dan sumber dalam penelitian ini dijadikan acuan penting.

Keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian yang penulis sampaikan di atas, diharapkan akan menjadi dasar bagi peneliti-peneliti lainnya untuk mengkaji hal-hal yang belum terungkap dalam penelitian ini, sehingga dapat memperkaya khasanah keilmuan, khususnya dalam bidang ilmu administrasi publik.



## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

#### a. Kesimpulan Umum

Berdasarkan hasil temuan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya mengenai hubungan antara kreativitas dan kedisiplinan terhadap kinerja guru, dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kreativitas terhadap kinerja guru di SMK Manba'ul Ulum Cirebon, yang tunjukkan dengan besarnya nilai *Sig. (1-tailed)* = 0,000 lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Nilai koefisien korelasi antara kedua variabel ini sebesar 0,708. Analisa regresi yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi kedua variabel diperoleh nilai *koefisien determinasi (KD)* = *R Square* X 100 % = 0,501 X 100% = 50,1 % yang dapat ditafsirkan bahwa kreativitas memiliki pengaruh yang cukup tinggi karena nilai kontribusi sebesar 50,1 % terhadap kinerja dan 49,9 % lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar Kreativitas. Bentuk pengaruh antara kreativitas terhadap kinerja guru SMK Manba'ul Ulum Cirebon, ditunjukkan oleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 18.981 + 0,791X_1$ ,

yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor kreativitas akan mempengaruhi peningkatan skor Kinerja guru sebesar 0,791.

2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kedisiplinan terhadap kinerja guru SMK Manba'ul Ulum Cirebon, yang tunjukkan dengan besarnya nilai *Sig. (1-tailed)* = 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Nilai koefisien korelasi antara kedua variabel ini sebesar 0,855. Analisa regresi diperoleh nilai R Square atau *koefisien determinasi (KD)* = *R Square* X 100 % = 0,732 X 100% = 73,2 % yang dapat ditafsirkan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh pada tingkatan cukup tinggi karena nilai kontribusi sebesar 73,2 % terhadap kinerja guru. Adapun 26,8% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar kedisiplinan. Bentuk hubungan antara kedisiplinan terhadap kinerja guru SMK Manba'ul Ulum Cirebon, ditunjukkan oleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 10.457 + 0,893X_2$ , yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor kedisiplinan akan mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru sebesar 0,893.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kreativitas dan kedisiplinan secara bersama-sama terhadap kinerja guru SMK Manba'ul Ulum Cirebon yang tunjukkan oleh nilai probabilitas (*sig.F change*) = 0,000 lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Nilai koefisien korelasi antara kedua variabel ini sebesar 0,875. Adapun besarnya hubungan kreativitas dan kedisiplinan secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Manba'ul Ulum Cirebon adalah sebesar 76,6 %. Sedangkan 23,4 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang dibahas dalam penelitian ini. Bentuk pengaruh antara kreativitas dan kedisiplinan secara bersama-sama terhadap kinerja guru di SMK Manba'ul Ulum Cirebon, ditunjukkan oleh persamaan regresi  $\hat{Y} = 3.633 + 0,278X_1 + 0,720X_2$ , yang berarti bahwa setiap peningkatan satu unit skor kreativitas (X1) dan kedisiplinan (X2) secara bersama-sama akan mempengaruhi peningkatan skor kinerja guru (Y) sebesar 0,998.

**b. Kesimpulan Khusus**

1. Variabel kreativitas guru berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Mambaul Ulum Cirebon. Artinya, kreativitas guru yang berupa pribadi kreatif, dorongan, proses kreatif dan produk kreatif mempunyai kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja guru. Hal ini dilihat dari hasil perhitungan analisis korelasi yang menggambarkan bahwa dimensi-dimensi kreativitas guru yang berupa pribadi kreatif, dorongan, proses kreatif dan produk kreatif secara keseluruhan berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Mambaul Ulum Cirebon.
2. Variabel kedisiplinan guru berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Mambaul Ulum Cirebon. Artinya, kedisiplinan yang berupa moralitas, pemahaman sikap tingkah laku, memahami sistem kerja berdasarkan aturan, sikap tingkah laku yang tumbuh dari dalam diri sendiri, dan kerja dihayati sebagai pengabdian, mempunyai kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja guru. Hal ini juga dilihat dari hasil analisis yang membuktikan bahwa dimensi-dimensi kedisiplinan guru yang berupa moralitas, pemahaman sikap tingkah laku, memahami sistem kerja berdasarkan aturan, sikap tingkah laku yang tumbuh dari dalam diri sendiri, dan kerja dihayati sebagai pengabdian, secara keseluruhan berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Mambaul Ulum Cirebon.
3. Kreativitas guru dan kedisiplinan guru secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja guru SMK Mambaul Ulum Cirebon. Artinya, dimensi kreativitas guru yang terdiri atas: pribadi kreatif, dorongan, proses kreatif dan produk kreatif dan dimensi kedisiplinan yang terdiri atas moralitas, pemahaman sikap tingkah laku, memahami sistem kerja berdasarkan aturan, sikap tingkah laku yang tumbuh dari dalam diri sendiri, dan kerja dihayati sebagai pengabdian, mempunyai kontribusi yang besar terhadap kinerja guru SMK Mambaul Ulum Cirebon.

## **B. Implikasi Penelitian**

Berdasarkan kesimpulan di atas diketahui bahwa variabel bebas yang diteliti baik secara parsial dan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikatnya. Penelitian ini telah memperkuat beberapa teori bahwa kinerja guru sebagai variabel dependen dipengaruhi oleh berbagai variasi dari variabel independen yaitu kreativitas dan kedisiplinan guru, dalam kaitan ini hasil penelitian yang diperoleh konsisten dengan teori yang diajukan.

Hasil penelitian ini berupaya memaksimalkan kinerja guru perlu memperhatikan beberapa variabel yang mempengaruhinya tersebut, yaitu kreativitas dan kedisiplinan guru. Hal ini mengisyaratkan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru dapat dilakukan dengan meningkatkan kreativitas dan kedisiplinan guru.

### **1. Implikasi yang Berkenaan dengan Kreativitas Guru**

Implikasi dari pengembangan kreativitas guru terhadap pembelajaran di sekolah adalah terletak pada perlunya pengembangan kebebasan guru untuk membuat inovasi pembelajaran, sehingga mereka mampu mengembangkan potensi kreativitasnya. Guru seharusnya mulai mengkondisikan dirinya untuk meningkatkan kemampuan kreatifnya tanpa harus menunda-nundanya. Oleh karenanya kepala sekolah dituntut bertanggung jawab untuk menjadi fasilitator dalam meningkatkan kreatifitas guru.

Dalam proses belajar kreatif digunakan baik proses berpikir divergen (proses berpikir ke macam-macam arah dan menghasilkan banyak alternatif penyelesaian) maupun proses berpikir konvergen (proses berpikir yang mencari jawaban tunggal yang paling tepat).

Pendidikan formal sampai saat ini terutama melatih proses berpikir konvergen, sehingga kebanyakan guru terhambat dan tidak berdaya menghadapi masalah-masalah yang menuntut pemikiran dan pemecahan masalah secara kreatif.



Kreativitas tidak timbul secara kebetulan tetapi memerlukan persiapan, antara lain dengan menyiapkan suatu lingkungan yang merangsang guru untuk berlatih secara kreatif.

Suatu lingkungan kreatif dapat tercipta dengan: memberikan pemanasan, pengaturan fisik, kesibukan dalam mengajar, dan kepala sekolah sebagai fasilitator. Kemudian banyak berfikir dan banyak mengajukan pertanyaan-pertanyaan kepada dirinya, sehingga dirinya berusaha mencari jawaban dan memecahkan masalah sendiri.

Dari hasil penelitian ini juga, ternyata kreativitas dapat mempengaruhi kinerjanya. Oleh karena itu sekolah, atau kepala sekolah sebaiknya berusaha dan memperhatikan pengembangan kreativitas gurunya.

## 2. Implikasi yang Berkenaan dengan Kedisiplinan Guru

Seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Yang ditekankan dalam penelitian ini adalah disiplin karena timbul dari diri sendiri seperti moralitas, pemahaman sikap tingkah laku, memahami sistem kerja berdasarkan aturan, sikap tingkah laku yang tumbuh dari dalam diri sendiri, dan kerja dihayati sebagai pengabdian.

Kedisiplinan dalam meningkatkan kinerja guru perlu diperhatikan penyelarasan guru dengan pekerjaannya melalui seleksi, pengujian dan prosedur-prosedur penempatan yang efektif, mengorientasikan guru secara benar kepada pekerjaan dan memberikan pelatihan yang diperlukan, memberikan umpan balik yang positif dan konstruktif kepada para guru tentang kinerja serta mengkondisikan para guru agar dapat mengutarakan masalah-masalah mereka kepada manajemen melalui teknik-teknik seperti kebijakan pintu terbuka dan pertemuan-pertemuan antara kepala sekolah dengan guru.

### **C. Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka diajukan beberapa saran sehubungan dengan upaya meningkatkan kinerja guru SMK Mambaul Ulum Cirebon.

#### **a. Akademisi**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kreativitas guru dan kedisiplinan guru memiliki peranan yang menentukan dalam peningkatan kinerja guru. Untuk itu, disarankan agar meningkatkan kreativitas gurunya dan para gurunya juga meningkatkan kedisiplinannya.

#### **b. Lembaga**

Untuk meningkatkan kinerja guru, disamping kedisiplinan, juga perlu diterapkan setiap peraturan dan tata tertib yang ada secara konsisten dan konsekuen, tanpa adanya diskriminasi terhadap guru tertentu.

#### **c. Pemegang Kebijakan**

Kepala Sekolah hendaknya berupaya untuk selalu menciptakan iklim kerja yang kondusif melalui suasana yang harmonis, komunikasi yang selalu terbuka, baik antara para Kepala dengan guru atau stafnya maupun antara sesama guru, sehingga tujuan yang diharapkan dapat dicapai dengan baik.

#### **d. Penelitian selanjutnya**

Perlu juga dilakukan penelitian dengan menggunakan pendekatan kualitatif atau kombinasi keduanya, yaitu penelitian kuantitatif dan kualitatif secara sekaligus. Dengan demikian, akan diperoleh hasil yang dapat dijadikan dasar atau acuan untuk meningkatkan mutu pendidikan secara umum.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Khalili, Amal Abdussalam. *Mengembangkan Kreativitas Anak*, Jakarta: Pustaka Al-Kaustar, 2005
- As'ad, M. *Psikologi Kerja*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2001
- . *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty, 1995
- Ar Adi Candra dan Pius Abdillah, *Kamus 6.000.000, Inggris-Indonesia*, Surabaya: Arkola, 2000
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta, Rineka Cipta, 1998, Ed. Revisi V
- . *Penelitian Tindakan Kelas*, Jakarta, Bumi Aksara, 2008
- Anggoro, M. Toha, dkk. *Metode Penelitian*, Jakarta, Pusat Penerbitan Universitas Terbuka, 2004
- Aritonang, Keke T. *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Dan Kinerja Guru Smp Kristen Bpk Penabur* Jakarta, Jurnal Pendidikan Penabur – no.04 / th. IV / juli 2005
- Amstrong, Michael. *Performance Management*, Tugu Publisher. Nyutran. 2004 (terjemahan)
- Bastian, Indra. *Akuntansi Sektor Publik*, Edisi Pertama, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi UGM, Yogyakarta. 2001
- B. Uno, Hamza., *Teori Kinerja dan Pengukurannya*, Jakarta, Bumi Aksara 2012
- Daniel, Mc, Theory: Strain Under Load, 2000  
(<http://www.accelteam.com/motivation/index.html>)
- Degeng, I Nyoman Sudana. *Ilmu Pengajaran taksonomi Pengajaran*, Jakarta: Depdikbud, P2LPTK, 1989
- Dharma, A. *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta; Rajawali Press, 1991
- Davis, Keith dan Newwstrom. *Prilaku Dalam Organisasi*, Jakarta: Erlangga, 2000, Edisi Ketujuh
- Djaali dan Farouk Muhammad. *Metodologi Penelitian Sosial* Jakarta: Restu Agung, 2005

- Faisal, Sanapiah. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional, 1982
- Fatah, N. *Ekonomi dan pembiayaan pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 1998
- Galton, Maurice dan Simon, Brian. *Progress and Performance in the Primary Classroom*, London: Routledge dan Kegan Paul, 1994
- Gibson, John Ivanchevich, Robert, Michael T. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Penerbit Erlangga, Jakarta, 2005
- Gomes, Faustino Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Andi Offset, 1997
- Gorda, I Gusti Ngurah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Denpasar: Astabrata Bali Denpasar STIE Satya Dharma Singaraja, 2006
- Hasibuan, Malayu, S.P. *Manajemen Dasar, Pengertian Dan Masalah*, Jakarta: P.T Bumi Aksara, 2010
- Hadi, Sutrisno. *Metodologi Research*, Yogyakarta: Andi Offset, 1994, Jilid 1, cet. Ke-27
- Handoko, T. Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPF, 2001
- Hadjar, Ibnu. *Dasar-dasar Metodologi Penelitian Kwantitatif dalam Pendidikan* Jakarta : Rajawali Pers, 1996, cet. I
- Joyce, Bruce, Marsha Weil & Beverly Shower. *Models Of teaching fourth Edition*, Bostom Needham Heights: Allyn and Bacon A Division of Simon, Inc, 1992
- King, Patricia. *Performance Planning and Appraisal: A How-To Book for Manager*, New York, St. Louis San Francisco: McGraw-Hill Book Company, 1993
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: P.T. Remaja Rosdakarya, 2004
- . *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya, Bandung, 2005
- Mulyana. *Perilaku Organisasi*, Binarupa Aksara, Jakarta, 2001

- Munandar, Utami. *Mengembangkan dan Kreativitas Anak Sekolah*, Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia, 1999, Cet. 3
- Nitisemito, Alex. *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia, 1982
- Nursalam. *Konsep Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu (Edisi Pertama)*, Jakarta: Salemba Medica, 2003
- Nasir, Mohamad. *Metode Penellitian*, Bogor : Galia Indonesia, 2005
- Prawirosentono. *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta: BPFE, 2002
- Purwanto. *Kreativitas Berpikir Siswa dan Perilaku dalam Tes*, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Tahun ke-11 No. 55, Surakarta: STAIN, 2005
- Rahmawati, Yeni dan Euis Kurniati. *Strategi Pengembangan Kreativitas Pada Anak Usia Taman Kanak-Kanak*, Jakarta: Kencana, 2010, Cet. 1
- Rahmawati, Shinta. *Mencetak Anak Cerdas dan Kreatif*, Jakarta: Kompas, 2001
- Reigeluth, Charles. *Instructional-Design Theories and Overview of their Current Statues*, London: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers Hillsdale, New Jersey, 1983
- Ranupardoyo, Hedjrahman, *Prinsip Pendisiplinan*, Yogyakarta :FE UGM, 1993
- Riduwan, *Dasar-Dasar Statistik*. Bandung: Alfabeta, 2003
- . *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*. Jakarta: Alfabetha, 2002
- Ronny Kountor. *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis*, Jakarta: PPM, 2000
- Saman, A. *Profesionalisme Keguruan*. Yogyakarta. Kanasius, 1994
- Sutisna, Oteng. *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Angkasa, 1983
- Simamora, Henry. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: STIE YKPN, 1995,
- Soeprihanto, J. *Penilaian Pelaksanaan Kerja dan Pengembangan Karyawan*, Edisi ke 1 Cetakan Ke 5, BPFE, Jogjakarta 2001
- Simanjuntak, J. Payaman. *Manajemen Evaluasi Kerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia, 2005

- Sedarmayanti. *Sumber daya manusia dan produktifitas kerja*, Bandung Mandar Maju 2001
- Satiadarma, Monty P. dan Fidelis E. Wawuru. *Mendidik Kecerdasan*, Jakarta: Pustaka Populer Obor, 2003
- Shaleh, Abdul Rahman dan Muhib Abdul Wahab. *Psikologi Suatu Pengantar dalam Perspektif Islam*, Jakarta: Kencana, 2004, Cet.2
- Sebastian, Yoris. *Oh My Goodnes! Buku Pintar Seorang Creative Junkies*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2010, Cet. 1
- Sutrisno, Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenanda Media Group, 2013, edisi pertama
- Sinungan, M. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*, Jakarta Bumi Aksara, 1995
- Sardiman, AM. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004
- Sinungan, M. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta : Bumi Aksara, 1995
- Soejono. *Sistem dan Prosedur Kerja*, Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 2007
- . *Statistika Penelitian*, Bandung: Alfabeta, 1999
- Sukardi. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003
- Santoso, Singgih. *SPSS Pengolahan Data Statistik Secara Profesional*, Jakarta : Elek Media Komputindo, 2001
- Sudijono, Anas. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1995,
- Tim Penyusun Kamus Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1988
- Terry, GR. *Pengembangan Sumberdaya Manusia*, Yogyakarta: Liberty, 1993
- Unaradjan, Dolen. *Manajemen Disiplin*, Jakarta : PT. Grasindo, 2003
- Veithzal, Rivai. *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004

- Whitmore, John. *Coaching For Performance; Seni Mengarahkan untuk Mendongkrak Kinerja*, terjemahan Dwi Helly Purnomo dan Louis Novianto, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1997
- Wursanto. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, Yogyakarta: Andi, 2002
- Wahidmurni. *Cara Mudah Menulis Proposal dan Laporan Penelitian Lapangan; Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif Skripsi, Tesis dan Disertasi*, Malang: IKIP Malang, 2008
- Warsono. *Etika Komunikasi Kantor*, Yogyakarta: Kanisius, 1997
- Winarsunu. Tulus, *Statistik: Dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*, Malang: Universitas Muhammadiyah, 2002

Lampiran 1: Keadaan Program Keahlian dan Jumlah Siswa

TINGKAT	KOMPETENSI KEAHLIAN	JUMLAH SISWA		
		L	P	JUMLAH
Tingkat I	Teknik Komputer Jaringan	116	46	162
	Multimedia	49	44	93
	Farmasi	3	34	37
	Administrasi Perkantoran	6	180	186
	Pemasaran	32	76	108
	Desain Komunikasi Visual	19	1	20
	Teknik Kendaraan Ringan	80	1	81
	Teknik Sepeda Motor	86	0	86
	Teknik Bisnis Manajemen	11	11	22
<b>Jumlah</b>		<b>402</b>	<b>393</b>	<b>795</b>
Tingkat I	Teknik Komputer Jaringan	100	52	152
	Multimedia	48	72	120
	Farmasi	7	57	64
	Administrasi Perkantoran	6	213	219
	Pemasaran	33	43	76
	Desain Komunikasi Visual	28	0	28
	Teknik Kendaraan Ringan	91	0	91
	Teknik Sepeda Motor	91	0	91
	Teknik Bisnis Manajemen	10	12	22
<b>Jumlah</b>		<b>414</b>	<b>449</b>	<b>863</b>
Tingkat I	Teknik Komputer Jaringan	93	59	152
	Multimedia	33	19	52
	Farmasi	10	50	60
	Administrasi Perkantoran	9	192	201
	Pemasaran	28	52	80
	Teknik Kendaraan Ringan	32	0	32
	Teknik Sepeda Motor	93	0	93
	Teknik Bisnis Manajemen	6	22	28
<b>Jumlah</b>		<b>304</b>	<b>394</b>	<b>698</b>
<b>Total Jumlah</b>		<b>1120</b>	<b>1236</b>	<b>2356</b>



Lampiran 2: Angket Penelitian

## ANGKET PENELITIAN

<p style="text-align: center;"><b>PENGARUH KREATIVITAS DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA GURU (Penelitian Terhadap Guru SMK Manbaul Ulum Cirebon)</b></p>
---

### I. DATA UMUM RESPONDEN

- a. No. : .....
- b. Nama Responden : .....
- c. Pendidikan : .....
- d. Jabatan : .....
- e. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan

### II. DAFTAR PERNYATAAN

*Petunjuk* : Baca setiap pernyataan yang ada lalu berikan tanggapan anda dengan memberikan *check list* ( $\checkmark$ ) dari setiap pernyataan ini sesuai dengan pendapat anda.

*Keterangan* :

- SS = Sangat setuju  
S = Setuju  
RR = Ragu-ragu  
TS = Tidak setuju  
STS = Sangat tidak setuju

### DAFTAR PERNYATAAN

NO	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
<i>Kreativitas (X<sub>1</sub>)</i>						
<b>Pribadi Kreatif</b>						
1	Saya menunjukkan sikap ramah kepada semua orang terutama siswa saya					
2	Saya membantu siswa menumbuhkan rasa percaya diri					
3	Saya membimbing siswa yang mengalami kesulitan dengan penuh kesabaran					
4	Saya membagi perhatian kepada setiap semua siswa					
5	Saya memberikan kesempatan kepada siswa untuk menyampaikan ide atau pemikiran saat siswa ingin ikut terlibat dalam suatu diskusi					
6	Saya memberikan nasihat terhadap siswa yang kurang memperhatikan					
7	Saya berkeliling mengecek aktivitas siswa selama pembelajaran					
8	Saya senang memikirkan cara-cara baru untuk melakukan sesuatu daripada menggunakan cara-cara lama					
9	Setiap mendapatkan pengalaman baru saya memikirkan penerapannya					
<b>Press (dorongan)</b>						
10	Saya memberikan pujian terhadap hasil kerja siswa dengan baik					
11	Saya membimbing diskusi kelas dengan penuh perhatian					
12	Saya memberikan bimbingan secara bergiliran					
13	Saya mengembangkan suasana belajar yang menyenangkan					
14	Saya memberikan tepuk tangan terhadap siswa yang sudah berani menjawab pertanyaan					
15	Saya mendukung usaha-usaha siswa untuk menggunakan kemampuan yang telah dimiliki siswa					
<b>Proses kreatif</b>						

16	Saya membimbing siswa untuk membuat suatu kesimpulan dengan penuh perhatian					
17	Saya menjelaskan tujuan pembelajaran dengan baik dan jelas di awal pelajaran					
<b>NO</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>RR</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
18	Saya menjelaskan kegiatan yang akan dilakukan dengan jelas					
19	Saya dalam memberikan tugas untuk dipresentasikan hasil diskusinya, siswa sangat senang dan aktif					
20	Saya memberikan penjelasan dengan jelas pada siswa saat tidak mampu mengerjakan tugas					
21	Saya selalu memberikan tanggapan mengenai tugas siswa.					
22	Saya menjelaskan pelajaran menggunakan Gambar					
23	Saya tidak keberatan untuk menerima tugas-tugas yang menantang					
24	Saya berusaha menyelesaikan tugas-tugas dengan hasil yang baik meskipun mengorbankan banyak waktu dan tenaga					
<b>Produk kreatif</b>						
25	Saya mengajukan pertanyaan dengan bahasa yang mudah dipahami					
26	Saya mengawasi secara ketat saat siswa kurang mengerti dalam mengerjakan tugas					
27	Saya memberikan pekerjaan rumah					
28	Saya memberikan tanggung jawab sepenuhnya saat siswa dapat mengerjakan tugasnya					
29	Saya mengembangkan suasana belajar yang menyenangkan					
30	Saya dapat menghargai pendapat siswa					
<b>Disiplin Kerja Guru (X<sub>2</sub>)</b>						
<b>Moralitas</b>						
1	Saya mengajar dengan sepenuh hati					
2	Setiap mengajar selalu tepat waktu					
3	Dalam mengajar belum pernah mengeluh					

4	Keikhlasan dalam mengajar selalu dikedepankan oleh saya					
5	Setiap melaksanakan tugas diniatkan karena Allah SWT					
6	Saya selalu memberi contoh yang baik kepada siswa					
<b>NO</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>RR</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
7	Saya memelihara dan menggunakan fasilitas kerja dengan sebaik-baiknya					
<b>Pemahaman Sikap Tingkah laku</b>						
8	Saya taat kepada perintah kepala sekolah					
9	Semua tugas yang diembankan kepada saya selalu ditaati					
10	Setiap ada masalah dalam pekerjaan selalu dimusyawarahkan dengan kepala sekolah dan teman sejawat					
11	Setiap ada masalah dalam pekerjaan bisa diatasi oleh saya dan teman					
12	Saya selalu memusyawarahkan permasalahan siswa kepada orang tuanya					
13	Saya memahami hak dan kewajiban saya sebagai pengajar					
14	Setiap ada halangan untuk mengajar, saya selalu meminta ijin terlebih dahulu kepada kepala sekolah					
<b>Memahami sistem kerja berdasarkan aturan</b>						
15	Semua aturan yang ditetapkan ditaati oleh saya					
26	Saya mengetahui tata tertib dalam mengajar					
17	Semua mekanisme mengajar dipahami oleh saya					
18	Sebelum mengajar saya selalu membuat persiapan					
19	Saya selalu mengevaluasi hasil belajar siswa					
<b>Sikap tingkah laku yang tumbuh dari dalam diri sendiri</b>						
20	Saya selalu masuk kelas tepat waktu					
21	Setiap mengajar di kelas, saya belum pernah keluar kelas, apabila tidak ada kepentingan					
22	Saya tidak pernah pulang terlebih dahulu, apabila di sekolah masih ada siswa yang masih beraktivitas					

23	Semua aturan yang berlaku dilaksanakan oleh pegawai					
24	Saya belum pernah menyalahgunakan wewenang saya sebagai guru					
25	Tanggungjawab yang dibebankan kepada saya terlalu berat, sehingga semangat saya menurun					
26	Saya merasa kebingungan untuk memprioritaskan pekerjaan jika target yang dibebankan terlalu banyak					
<b>NO</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>RR</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>Kerja dihayati sebagai pengabdian</b>						
27	Semua kepentingan siswa selalu dikedepankan oleh saya					
28	Setiap siswa yang meminta pelayanan selalu dilayani dengan baik oleh saya					
29	Dalam mengajar saya tidak mengharapkan imbalan dari siswa					
30	Di dalam hati selalu ditanamkan untuk mendidik anak bangsa					
<b><i>Kinerja Guru (Y)</i></b>						
<b>Perencanaan Program Pembelajaran</b>						
1	Setiap tahun saya selalu membuat analisis materi pelajaran (AMP)					
2	Saya selalu memusyawarahkan pelajaran yang akan disampaikan kepada Ketua kelompok kerja guru, Kepala Sekolah dan teman sejawat					
3	Setiap tahun saya selalu membuat Program Tahunan (Prota)					
4	Setiap semester, saya selalu membuat program semester (Prosem)					
5	Saya selalu membuat Program Satuan Pembelajaran (PSP)					
6	Saya selalu membuat Rencana Pembelajaran (RPP)					
7	Rencana pembelajaran selalu dilaksanakan ketika mengajar					
8	Sebelum diadakan ujian, saya selalu membuat program pengayaan					
9	Apabila ada siswa yang bermasalah, saya selalu membuat program bimbingan konseling					
10	Saya memperhatikan situasi dan kondisi kelas sebelum kegiatan pembelajaran					

<b>Pelaksanaan Pembelajaran</b>						
11	Saya selalu mensetting pembelajaran dengan cara memanfaatkan semua unsur pembelajaran yang ada di kelas secara tepat guna.					
12	Saya selalu memanfaatkan lingkungan sebagai sumber belajar.					
13	Saya selalu menjelaskan materi dengan jelas					
14	Saya selalu memfasilitasi peserta didik untuk melakukan berbagai kegiatan belajar					
<b>NO</b>	<b>PERNYATAAN</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>RR</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
15	Saya selalu memakai strategi pembelajaran yang berbeda, tergantung materi yang disampaikan					
16	Saya selalu memanfaatkan media pembelajaran					
17	Dalam menjelaskan materi, saya menguasai tema/pokok bahasan					
18	Saya memberikan penghargaan dan sanksi terhadap siswa dalam proses pembelajaran					
<b>Pelaksanaan Evaluasi Pembelajaran</b>						
19	Saya selalu membuat persiapan dalam kegiatan evaluasi hasil belajar					
20	Saya selalu melaksanakan evaluasi sesuai dengan perencanaan					
21	saya selalu mengolah hasil evaluasi					
22	Saya selalu mengevaluasi pencapaian target kurikulum					
23	Saya selalu mengevaluasi daya serap siswa					
<b>Pelaksanaan Analisis Evaluasi</b>						
24	Saya selalu menganalisis ketuntasan belajar siswa					
25	Saya selalu membuat analisis butir soal					
<b>Pelaksanaan Perbaikan Dan Pengayaan</b>						
26	Saya selalu mencari tahu siswa yang perlu mendapat bantuan, untuk keperluan kegiatan remedial					
27	Saya selalu mencari tahu, permasalahan siswa mengalami kesulitan dalam mencapai kompetensi yang diharapkan atau menguasai materi pelajaran					

28	Saya selalu merancang kegiatan remedial sesuai masalah dan faktor penyebab kesulitan serta karakteristik siswa					
29	Saya selalu merencanakan waktu yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan pengayaan					
30	Saya selalu meluangkan waktu untuk menyediakan waktu tambahan di luar jam belajar, untuk membantu siswa yang memerlukan.					

Terimakasih ☺

## Lampiran 3: Deskripsi Data Kinerja Guru

**Data Deskriptif Variabel Kinerja Guru (Y)**

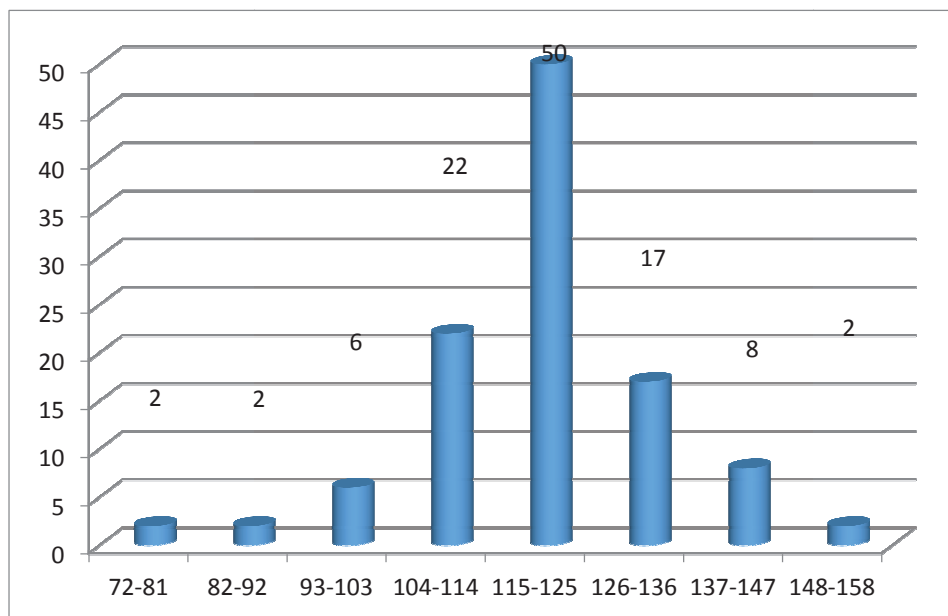
No.	Aspek Data	Skor
1	N (Jumlah responden)	109
2	Mean (rata-rata)	118,65
3	Std. Error of Mean (kesalahan rata-rata standar)	1,260
4	Median (nilai tengah)	119,00
5	Mode (nilai yang sering muncul)	120
6	Std. Deviation (simpang baku)	13,160
7	Variance (Varian)	173,174
8	Range (rentang)	78
9	Minimum (skor terkecil)	72
10	Maximum (skor terbesar)	150
11	Sum (jumlah)	12933

**Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kinerja Guru (Y)**

Kelas Interval	Frekuensi (Fi)	Frekuensi	
		Relatif	Kumulatif (%)
72 - 81	2	1,83%	1,83%
82 - 92	2	1,83%	3,67%
93 - 103	6	5,50%	9,17%
104 - 114	22	20,18%	29,36%
115 - 125	50	45,87%	75,23%
126 - 136	17	15,60%	90,83%
137 - 147	8	7,34%	98,17%
148 - 158	2	1,83%	100%
<b>Jumlah</b>	109	100%	



## Lampiran 3: Deskripsi Data Kinerja Guru

**Histogram Variabel Kinerja Guru (Y)**

## Lampiran 4: Deskripsi Data Kreativitas

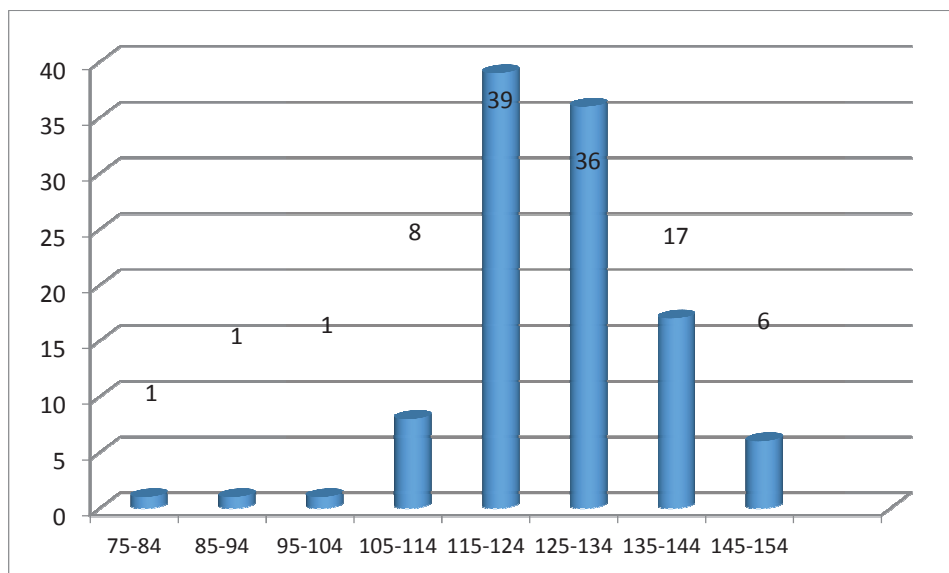
Data Deskriptif Variabel Kreativitas ( $X_1$ )

No.	Aspek Data	Skor
1	N (Jumlah responden)	109
2	<i>Mean</i> (rata-rata)	125,94
3	<i>Std. Error of Mean</i> (kesalahan rata-rata standar)	1,128
4	<i>Median</i> (nilai tengah)	126,00
5	<i>Mode</i> (nilai yang sering muncul)	120
6	<i>Std. Deviation</i> (simpang baku)	11,775
7	<i>Variance</i> (Varian)	138,645
8	<i>Range</i> (rentang)	75
9	<i>Minimum</i> (skor terkecil)	75
10	<i>Maximum</i> (skor terbesar)	150
11	<i>Sum</i> (jumlah)	13728

Distribusi Frekuensi Skor Variabel Gaya Kreativitas( $X_1$ )

Kelas Interval	Frekuensi (Fi)	Frekuensi	
		Relatif	Kumulatif
75 - 84	1	0,92%	0,92%
85 - 94	1	0,92%	1,83%
95 - 104	1	0,92%	2,75%
105 - 114	8	7,34%	10,09%
115 - 124	39	35,78%	45,87%
125 - 134	36	33,03%	78,90%
135 - 144	17	15,60%	94,50%
145 - 154	6	5,50%	100%
75 - 84	1	0,92%	0,92%
<b>Jumlah</b>	<b>109</b>	<b>100%</b>	

## Lampiran 4: Deskripsi Data Kreativitas

**Histogram Variabel Kreativitas ( $X_1$ )**

## Lampiran 5: Deskripsi Data Kedisiplinan

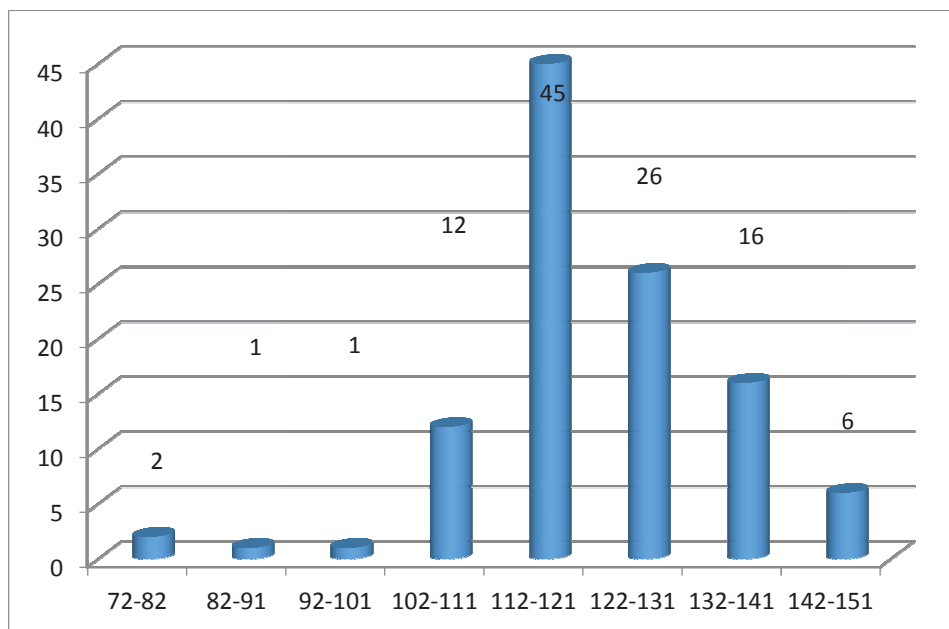
**Data Deskriptif Variabel Kedisiplinan ( $X_2$ )**

No.	Aspek Data	Skor
1	N (Jumlah responden)	109
2	Mean (rata-rata)	121,19
3	Std. Error of Mean (kesalahan rata-rata standar)	1,208
4	Median (nilai tengah)	120,00
5	Mode (nilai yang sering muncul)	118
6	Std. Deviation (simpang baku)	12,609
7	Variance (Varian)	158,990
8	Range (rentang)	76
9	Minimum (skor terkecil)	72
10	Maximum (skor terbesar)	148
11	Sum (jumlah)	13210

**Distribusi Frekuensi Skor Variabel Kedisiplinan ( $X_2$ )**

KelasInterval	Frekuensi (Fi)	Frekuensi	
		Relatif	Kumulatif
72 - 81	2	1,83%	1,83%
82 - 91	1	0,92%	2,75%
92 - 101	1	0,92%	3,67%
102 - 111	12	11,01%	14,68%
112 - 121	45	41,28%	55,96%
122 - 131	26	23,85%	79,82%
132 - 141	16	14,68%	94,50%
142 - 151	6	5,50%	100%
72 - 81	2	1,83%	1,83%
<b>Jumlah</b>	<b>109</b>	<b>100%</b>	

## Lampiran 5: Deskripsi Data Kedisiplinan



**Gambar 4.6 Histogram Variabel Kedisiplinan (X2)**

## Lampiran 6: Uji Linearitas

**Linearitas Persamaan Regresi Y atas X<sub>1</sub>**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kreativitas	Between Groups	(Combined)	12566,367	39	322,215	3,623	,000
		Linearity	9377,816	1	9377,816	105,448	,000
		Deviation from Linearity	3188,550	<b>38</b>	83,909	<b>,944</b>	<b>,569</b>
	Within Groups		6136,386	<b>69</b>	88,933		
Total		18702,752	108				

**Linearitas Persamaan Regresi Y atas X<sub>2</sub>**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Guru * Kedisiplinan	Between Groups	(Combined)	15888,147	40	397,204	9,596	,000
		Linearity	13685,208	1	13685,208	330,630	,000
		Deviation from Linearity	2202,938	<b>39</b>	56,486	<b>1,365</b>	<b>,130</b>
	Within Groups		2814,606	<b>68</b>	41,391		
Total		18702,752	108				

## Lampiran 7: Uji Normalitas Galat Taksiran

**Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas  $X_1$** 

		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	9,29203954
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.056
	Negative	-.086
Test Statistic		<b>,086</b>
Asymp. Sig. (2-tailed)		,045 <sup>c,d</sup>

**Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas  $X_2$** 

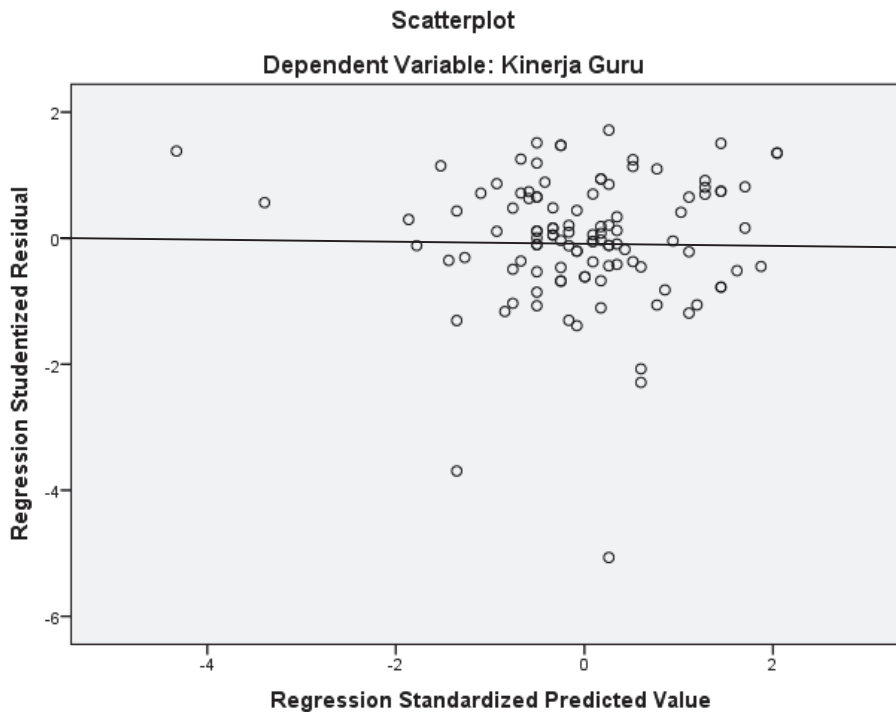
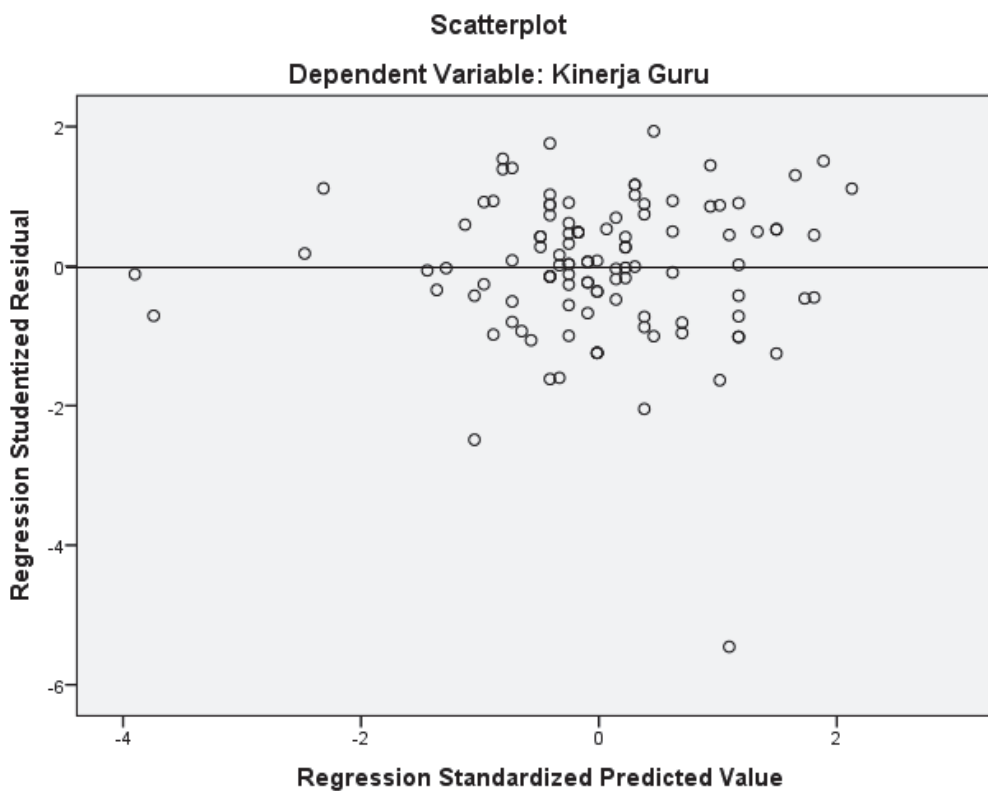
		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,81606484
Most Extreme Differences	Absolute	,075
	Positive	,048
	Negative	-,075
Test Statistic		<b>,075</b>
Asymp. Sig. (2-tailed)		,170 <sup>c</sup>

**Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas  $X_1$  dan  $X_2$**

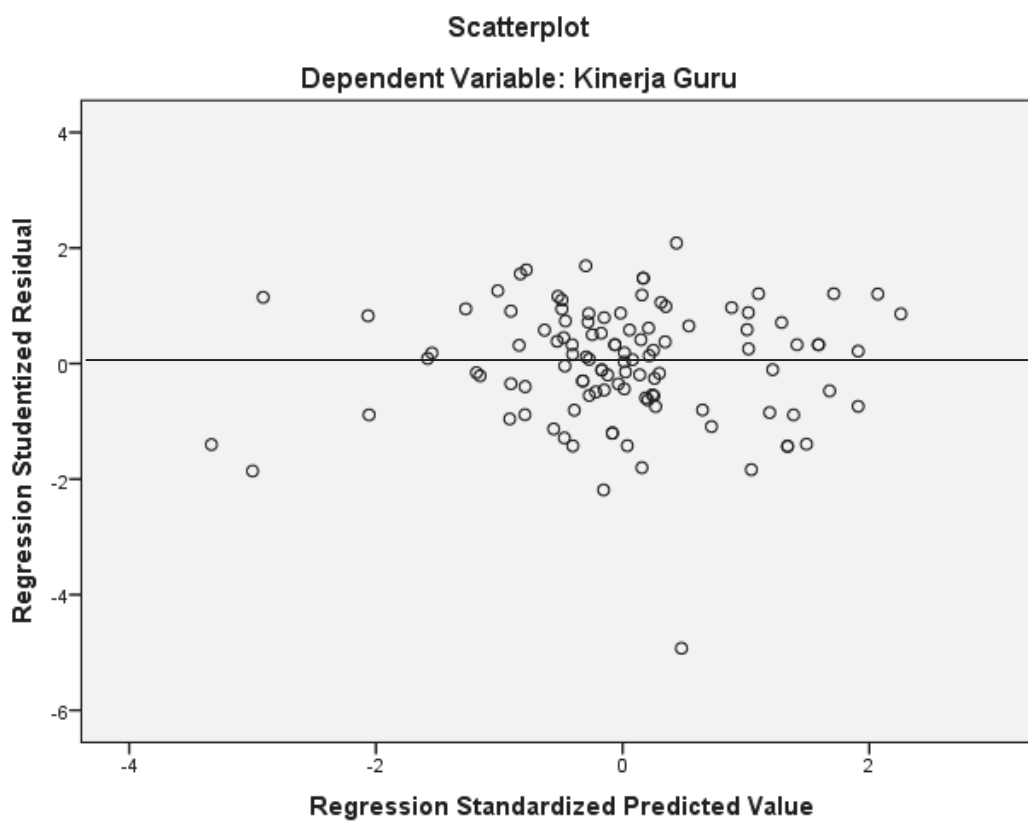
		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,36200033
Most Extreme Differences	Absolute	,059
	Positive	,050
	Negative	-,059
Test Statistic		<b>,059</b>
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>



## Lampiran 8: Uji Homogenitas Varians Kelompok/Uji Asumsi Heteroskedastisitas Regresi

a. Uji asumsi *heteroskedastisitas* regresi kinerja guru (Y) atas kreativitas ( $X_1$ )b. Uji asumsi *heteroskedastisitas* regresi kinerja guru (Y) atas kedisiplinan ( $X_2$ ).

- c. Uji asumsi *heteroskedastisitas* regresi kinerja guru (Y) atas kreativitas ( $X_1$ ) dan kedisiplinan ( $X_2$ ).



## Lampiran 9: Pengujian Hipotesis Penelitian

**Uji Korelasi Sederhana Variabel X<sub>1</sub> terhadap Y ( $\rho_{y_1}$ )**

		Kinerja guru	Kreativitas
Kinerja Guru	Pearson Correlation	1	,708**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	109	109
Kreativitas Guru	Pearson Correlation	,708**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	109	109

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

**Uji Determinasi Variabel X<sub>1</sub> terhadap Y ( $\rho_{y_1}$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,708 <sup>a</sup>	<b>,501</b>	,497	9,335

a. Predictors: (Constant), Kreativitas

b. Dependent Variable: Kinerja guru

### Uji Regresi Variabel $X_1$ terhadap $Y$ ( $\rho_{y_1}$ )

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,981	9,650		1,967	,052
Kreativitas guru	,791	,076	,708	10,373	,000

a. Dependent Variable: Kinerja guru

### Uji Korelasi Sederhana Variabel $X_2$ terhadap $Y$ ( $\rho_{y_2}$ )

		Kinerja guru	Kedisiplinan
Kinerja guru	Pearson Correlation	1	,855**
	Sig. (1-tailed)		,000
	N	109	109
Kedisiplinan	Pearson Correlation	,855**	1
	Sig. (1-tailed)	,000	
	N	109	109

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

### Uji Determinasi Variabel $X_2$ terhadap $Y$ ( $\rho_{y_2}$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.855 <sup>a</sup>	.732	.729	6.848

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan guru

b. Dependent Variable: Kinerja Guru

### Uji Regresi Variabel $X_2$ terhadap $Y$ ( $\rho_{y_2}$ )

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10,457	6,367		1,642	,103
Kedisiplinan Guru	,893	,052	,855	17,083	,000

a. Dependent Variable: Kinerja guru

### Uji Korelasi dan Uji Determinasi Variabel $X_1$ dan $X_2$ terhadap $Y$ ( $\rho_{y_{12}}$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,875 <sup>a</sup>	,766	,762	6,422

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan guru, Kreativitas guru

b. Dependent Variable: Kinerja guru

**Uji Regresi Variabel  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$  ( $\rho_{y_{12}}$ )**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,633	6,951		-,523	,602
Kreativitas Guru	,278	,070	,249	3,959	,000
Kedisiplinan Guru	,720	,066	,690	10,960	,000

a. Dependent Variable: Kinerja guru

Tabel Rincian Hasil Angket Variabel : Y (Kinerja Guru)

NO.	NAMA RESPONDEN	NO. PERNYATAAN																														JMLA
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	Miftah M.Pd	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119
2	Salamah, S.Pd.I	4	4	4	4	4	3	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126
3	Kusnadi, S.E	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	137
4	Miftah Hoer, S.Pd.I	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150	
5	Yayat Hidayatullah, S.Pd	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
6	Didi Wahyudi, SH	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	109	
7	Yogi Sugiana, S.Pd.I	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	129	
8	Hasyim	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	123
9	Wahyudin, S.Pd	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	122	
10	Diding Yadi Saputra, S.Pd.I	4	3	5	5	5	5	3	4	4	4	3	4	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	124	
11	Salmah Herawati, S.Pd	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127	
12	Istianah, S.Pd.I	3	3	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	112	
13	Tanty Tria Agustina	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	116	
14	Muh. Dedi Manfaluthi, S.P	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	4	2	4	4	4	104	
15	Sumarna Indra P., S, Kom	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	132	
16	Fikri Fauziyyah, S.Pd.I	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	105	
17	Ai Lina N.N., S.Pd.I	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119	
18	Erna Tresnawati, S.E	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
19	Fian Emergia, S.Pd	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	116	
20	Siti Rokayah, S.Pd.I	5	3	5	5	5	5	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	122	
21	Holly Rahmalia, S.IP, S.Pd.	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	132	
22	Mulyati Eka Setyawaty, S.I	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	114	
23	Kartini, S.Pd	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	115	
24	Julekha, S.Pd	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	120	
25	Ady	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	105	
26	Sutini, S.Pd	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	123	
27	Buchari Muslim, S.Pd.I	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	102	
28	Saeful Rohman	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	137	
29	Adilla Edi Arief, S.Si., Apt	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	120	
30	Jakaria, S.KM	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	115	
31	Asep Ahmad Joharuddin	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	116	
32	Drajatullah	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	129	
33	Norman Fauzi, S.Pd.I	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	115	
34	Zaenal. M,S.HI., S.T	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	113	
35	Imas Gandasari, S.El	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
36	Ria Komalasari, S.Pd	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	119	
37	Imron Rosadi, M.Pd.I	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	135	
38	M. Joharudin, S.Pd	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	116	
39	Eti Sumiati, S.Pd	4	4	5	5	5	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	136	
40	Rohayati, S.T	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	117	
41	Anisah, S.Pd	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	116	
42	Sri Ratna Istiqomah, S.Pd.I	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
43	Ifam Afwani, S.Pd.I	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
44	Johar Maknun, S. Ag., S.Pd	5	1	5	5	5	5	4	4	1	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	135	
45	Afandi Jarkasi, S.Kom	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114	
46	Mashud	4	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	129	
47	H.M	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	5	107	
48	Syarif Abdurakhman, S.Pd	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119	
49	Haruman, S.Pd	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121	
50	Linda Munadi, A.Md	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	115	
51	Retno Ningsih, S.Pd	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127	
52	Desi Larasati	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111	
53	M	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	134	
54	Sabil	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92	
55	AB	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	4	3	110	
56	Juju J	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	116	
57	Hasan Al Banna, S.Pd.I	4	3	3	4	4	5	3	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5	4	5	123	
58	Robaetal A'la , A.Md, S.Pd	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	138	
59	Robiatul A'la	5	4	5	5																											

71	Dadan Ramadhan, S.Pd.I	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	117			
72	Deden Firman Taufik, S.T	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	136		
73	Dedi Carmudi, S.Kom	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	102		
74	Deni Nugraha, S.T	3	4	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	4	3	116		
75	Denis As'arie, S.Pd	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	129	
76	Dewi Sriwahyuningsih	2	2	5	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118		
77	Dince Trisnawati	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	105		
78	Drajatulloh	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	125	
79	Drs. Abdul Hakim	2	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	3	3	3	3	4	3	3	104	
80	Drs. Abdul Hakim	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
81	Drs. H. Apay Ja'far, M.Si	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	121	
82	Drs. H. Edi Tohid, S.E., M.N	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
83	Drs. H. Miftah Syarif, M.Pd	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106	
84	Drs. Mas'ud	4	3	3	4	4	5	5	3	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	5	5	5	5	118	
85	Eni Nuraeni, S.Pd.I	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	142	
86	Evi Fatmawati, S.Pd.I	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	121	
87	Fazri	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	119	
88	Feni Triwiharjo,	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	146	
89	Fian Emergia, S.Pd	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150	
90	Fika Fihriyyah, S.Pd	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	3	4	4	4	3	3	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	110	
91	H. Taufik Rahman, S.E	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	117	
92	Haryadi, S.Pd	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	2	4	4	5	119	
93	Heru Hidayat, S. Pd	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118	
94	Imelda Wiguna, S.Psi	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	130	
95	Irmayani, S.Farm., Apt	3	5	4	3	3	5	4	4	5	5	4	3	5	4	3	5	5	5	4	3	4	5	5	5	3	5	5	3	3	125	
96	Ita Rosmita, S.Pd	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	3	110	
97	Juwaeriah, S.Pd.I	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	139	
98	Khaerunisa	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	113	
99	Laela Khaerunnisa, S.Pd.I	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	109	
100	Madiki, A.Md	3	4	5	5	5	5	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	4	120	
101	Main Affandi, S.Pd.I	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	125	
102	Masdum Mustaqwa, S.T	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	72	
103	Mihatul Jannah, S.HI	4	2	5	2	5	4	4	5	2	4	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4	5	2	5	4	4	4	4	2	5	116	
104	Minhatul Maula, S.Pd.I	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	1	1	1	1	1	100	
105	Moh. Gunawan, S.Pd.I	2	2	3	2	3	4	2	3	2	4	4	4	3	2	3	4	2	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	3	94
106	Muhamad Hidayat, S.Pd.I	4	4	2	3	5	4	1	1	1	1	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	4	4	4	3	74	
107	Muhamad Jaenudin, S.Pd	3	1	2	4	2	3	1	2	1	3	1	1	2	4	2	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	90	
108	Muhammad Sabil Fadilah,	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	113	
109	Muklis Solehudin, A.Md	2	2	3	3	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	101	
KOEf. KOR		0.619	0.410	0.679	0.558	0.507	0.603	0.623	0.667	0.647	0.555	0.716	0.580	0.785	0.599	0.722	0.740	0.633	0.651	0.673	0.746	0.746	0.749	0.537	0.564	0.446	0.544	0.534	0.663	0.546	0.492	
R TABEL		0.195																														
KETERANGAN		V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V	V		

18.534



Tabel Rincian Hasil Angket Variabel : X1 (Kreativitas)

NO.	NAMA RESPONDEN	NO. PERNYATAAN																													JMLA		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29		30	
1	Miftah M.Pd	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	136
2	Salamah, S.Pd.I	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	127	
3	Kusnadi, S.E	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	2	4	4	5	2	4	4	5	5	129	
4	Miftah Hoer, S.Pd.I	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150	
5	Yayat Hidayatullah, S.Pd	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	140	
6	Didi Wahyudi, SH	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	5	3	3	4	4	4	118		
7	Yogi Sugiana, S.Pd.I	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	129		
8	Hasyim	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	130		
9	Wahyudin, S.Pd	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	128		
10	Diding Yadi Saputra, S.Pd.I	5	5	4	3	4	4	5	4	3	5	4	3	5	3	3	4	5	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	118		
11	Salmah Herawati, S.Pd	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	137		
12	Istianah, S.Pd.I	5	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	123	
13	Tanty Tria Agustina	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	117		
14	Muh. Dedi Manfaluthi, S.Pd	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	111		
15	Sumarna Indra P., S, Kom	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	138		
16	Fikri Fauziyyah, S.Pd.I	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	124		
17	Ai Lina N.N., S.Pd.I	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	127		
18	Erna Tresnawati, S.E	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120		
19	Fian Emergia, S.Pd	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	125		
20	Siti Rokayah, S.Pd.I	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	3	5	3	4	4	5	125		
21	Holly Rahmalia, S.IP, S.Pd.I	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	148		
22	Mulyati Eka Setyawaty, S.Pd	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	128		
23	Kartini, S.Pd	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	120		
24	Julekha, S.Pd	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	122		
25	Ady	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	125		
26	Sutini, S.Pd	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	121		
27	Buchari Muslim, S.Pd.I	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	109		
28	Saeful Rohman	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	141		
29	Adilla Edi Arief, S.Si., Apt	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	133		
30	Jakaria, S.KM	4	4	3	2	4	4	2	5	4	4	4	3	2	4	5	2	4	4	5	4	2	2	2	5	4	3	4	4	5	108		
31	Asep Ahmad Joharuddin	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	2	2	4	4	124		
32	Drajatullah	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	2	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	128		
33	Norman Fauzi, S.Pd.I	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120		
34	Zaenal. M,S.HI., S.T	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	120		
35	Imas Gandasari, S.El	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	119		
36	Ria Komalasari, S.Pd	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118		
37	Imron Rosadi, M.Pd.I	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	132		
38	M. Joharudin, S.Pd	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	2	2	4	4	122		
39	Eti Sumiati, S.Pd	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	146		
40	Rohayati, S.T	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	5	5	5	4	4	4	129		
41	Anisah, S.Pd	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	2	2	4	4	4	122		
42	Sri Ratna Istiqomah, S.Pd.I	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127		
43	Ifam Afwani, S.Pd.I	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120		
44	Johar Maknun, S. Ag., S.Pd.	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	139		
45	Afandi Jarkasi, S.Kom	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	120		
46	Mashud	5	5	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	128		
47	H.M	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	117		
48	Syarif Abdurakhman, S.Pd.I	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	119			
49	Haruman, S.Pd	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	131		
50	Linda Munadi, A.Md	5	4	5	4	4	5	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	113			
51	Retno Ningsih, S.Pd	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	139			
52	Desi Larasati	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	115		
53	M	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	132			
54	Sabil	3	3	3	1	3	1	1	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86		
55	AB	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	128		
56	Juju J	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	123			
57	Hasan Al Banna, S.Pd.I	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	4	4	3	4	3	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	129			
58	Robaetal A'la, A.Md, S.Pd	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	141			
59	Robiatul A'la	5	5	4	4	5	5	4																									



Tabel Rincian Hasil Angket Variabel : X2 (Kedisiplinan)

NO.	NAMA RESPONDEN	NO. PERNYATAAN																														JMLA
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	Miftah M.Pd	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	134
2	Salamah, S.Pd.I	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	116	
3	Kusnadi, S.E	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	5	4	2	5	4	5	5	127		
4	Miftah Hoer, S.Pd.I	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	5	145	
5	Yayat Hidayatullah, S.Pd	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	116	
6	Didi Wahyudi, SH	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	5	118	
7	Yogi Sugiana, S.Pd.I	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	2	1	5	5	4	125	
8	Hasyim	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	122	
9	Wahyudin, S.Pd	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	118	
10	Diding Yadi Saputra, S.Pd.I	5	4	3	5	5	4	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	124	
11	Salmah Herawati, S.Pd	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	136	
12	Istianah, S.Pd.I	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	118	
13	Tanty Tria Agustina	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	117	
14	Muh. Dedi Manfaluthi, S.P	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	1	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	108	
15	Sumarna Indra P., S, Kom	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	2	4	4	5	136	
16	Fikri Fauziyyah, S.Pd.I	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	113	
17	Ai Lina N.N., S.Pd.I	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	123	
18	Erna Tresnawati, S.E	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	119	
19	Fian Emergia, S.Pd	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	4	115	
20	Siti Rokayah, S.Pd.I	5	5	3	4	5	4	5	5	4	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	125	
21	Holly Rahmalia, S.IP, S.Pd.I	5	3	2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	3	5	4	3	5	4	2	5	4	5	129	
22	Mulyati Eka Setyawaty, S.P	3	5	3	4	5	4	4	4	4	5	3	5	4	5	3	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	118	
23	Kartini, S.Pd	4	4	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	115	
24	Julekha, S.Pd	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	4	5	124	
25	Ady	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	5	114	
26	Sutini, S.Pd	5	5	3	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	5	5	124	
27	Buchari Muslim, S.Pd.I	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	103	
28	Saeul Rohman	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	4	4	4	4	138	
29	Adilla Edi Arief, S.Si., Apt	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	130	
30	Jakaria, S.KM	4	3	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	3	5	4	3	2	4	3	4	4	118	
31	Asep Ahmad Joharuddin	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
32	Drajatullah	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	5	5	126	
33	Norman Fauzi, S.Pd.I	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	117	
34	Zaenal. M,S.HI., S.T	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	116	
35	Imas Gandasari, S.El	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	116	
36	Ria Komalasari, S.Pd	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2	4	4	4	4	111	
37	Imron Rosadi, M.Pd.I	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	3	2	5	4	5	133	
38	M. Joharudin, S.Pd	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	
39	Eti Sumiati, S.Pd	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	144	
40	Rohayati, S.T	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	123	
41	Anisah, S.Pd	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	118	
42	Sri Ratna Istiqomah, S.Pd.I	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	118	
43	Ifam Afwani, S.Pd.I	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	111	
44	Johar Maknun, S. Ag., S.Pd	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	5	143	
45	Afandi Jarkasi, S.Kom	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	4	109	
46	Mashud	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	3	5	4	4	129	
47	H.M	5	4	4	4	5	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5	112	
48	Syarif Abdurakhman, S.Pd.	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	116	
49	Haruman, S.Pd	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	2	2	4	4	4	5	124	
50	Linda Munadi, A.Md	5	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	110	
51	Retno Ningsih, S.Pd	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	140	
52	Desi Larasati	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	2	4	4	4	4	112	
53	M	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	1	4	4	4	5	135		
54	Sabil	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	90		
55	AB	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	3	4	4	4	5	3	3	4	4	1	5	121	
56	Juju J	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	4	4	4	4	118	
57	Hasan Al Banna, S.Pd.I	5	5	4	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	3	4	4	5	5	3	4	3	3	4	3	3	5	5	124	
58	Robaetal A'la , A.Md, S.Pd	5	4	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	3	5	3	5	5	5	136	
59	Robiatul A'la	5	4	3	5	5	5	5	5	5	3</																					





**YAYASAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN  
INSTITUT PTIQ JAKARTA  
PROGRAM PASCASARJANA**

Jalan Lebak Bulus Raya No. 2 Cilandak, Lebak Bulus, Jakarta Selatan 12440  
Telp. 021-7690901, 75916961 Ext.104 Fax. 021-75904826, www.ptiq.ac.id, email : pascasarjana@ptiq.ac.id  
Bank Syariah Mandiri : Rek. 7013903144, BNI : Rek. 000173.779.78, NPWP : 01.399.090.8.016.000

**KARTU KONTROL BIMBINGAN TESIS/DISERTASI**

Nama : Lamya Hayatna  
NIM : 13042021918  
Prodi/Konsentrasi : Magister Pendidikan Islam / Manajemen Pendidikan Islam  
Judul Tesis/Disertasi : Pengaruh Kreativitas dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus terhadap SMK Manbaul Ulum Cirebon)  
Tempat Penelitian : SMK Manbaul Ulum Cirebon

Konsultasi Yang ke-	Hari/Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf Bimbingan
1.	6 Februari 2016	Bimbingan Proposal yang telah diseminari	MR
2.	13 Februari 2016	Bimbingan Ket-ket instrumen	MR
3.	20 Februari 2016	Bimbingan Pembuatan angket Uji Coba	MR
4.	5 Maret 2016	Bimbingan Hasil Uji Coba Angket	MR
5.	12 Maret 2016	Bimbingan Angket Penelitian	MR
6.	19 Maret 2016	Bimbingan Hasil Angket Penelitian	MR
7.	2 April 2016	Bimbingan Hasil Penelitian	MR
8.	23 April 2016	Bimbingan BAB V	MR

Jakarta, Mei 2016

Pembimbing I,

Prof. Dr. HM. Dawis Hude, M.Si

Pembimbing II,

Dr. H. Syamsul Bahri, Tamere, Lc, M.Ed

Mengertahui,  
Ketua Program Studi

Dr. Akhmad Shunhaji, M.Pd. I

YAYASAN WAKAF MANBA'UL 'ULUM

SMK PONPES MANBA'UL 'ULUM

Kompetensi Keahlian :

1. Pemasaran

2. Teknik Kendaraan Ringan

4. Desain Komunikasi Visual

3. Teknik Sepeda Motor

Jl. Nyi Ageng Serang - Sindangmekar kec. Dukupuntang Kab. Cirebon 45652 Telp. (0231) 343168

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN

Nomor : 422/215/SMKP-MU/VI/2016

Yang bertandatangan di bawah ini, Kepala Sekolah SMK Ponpes Manba'ul 'Ulm Cirebon menerangkan bahwa :

Nama

: LAMYA HAYATINA

NIM

: 13042021418

Perguruan Tinggi

: Institut PTQ Jakarta

Prodi/Konsentrasi

: Magister Pendidikan Islam/Manajemen Pendidikan Islam

Judul/Skripsi:

Pengaruh Kreativitas dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru

(Studi Kasus terhadap SMK Manba'ul 'Ulm Cirebon)

Mahasiswa tersebut di atas, telah melaksanakan Penelitian di SMK Ponpes Manba'ul 'Ulm Cirebon dari tanggal 05 November 2015 s/d 06 Maret 2016.

Demikian Surat Keterangan ini kami buat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

07 Maret 2016  
Kepala SMK Ponpes Manba'ul 'Ulm  
Drs. Abdin Hakim  
DUKUPUNTANG  
CIREBON  
YAYASAN WAKAF  
MANBA'UL 'ULUM  
PONPES





**YAYASAN WAKAF MANBA'UL ULLUM**  
**SMK MANBA'UL ULLUM**  
**STATUS : TERAKREDITASI A**

Jl. Nyi Ageng Serang Desa Sindangmekar  
 Kecamatan Dukupuntang Kabupaten Cirebon 45652  
 Tlp. / Fax : (0231) 341860, E-Mail : smkmu\_fresh72@yahoo.com



**SURAT KETERANGAN TELAH MELAKSANAKAN PENELITIAN**

Nomor : 423.6/290/SMK-MU/2016

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Sekolah SMK Manba'ul Ulum Cirebon  
 menerangkan bahwa :

Nama : LAMYA HAYATINA  
 NIM : 13042021418

Perguruan Tinggi : Institut PTIQ Jakarta  
 Prodi/Konsentrasi : Magister Pendidikan Islam/Manajemen Pendidikan Islam

Judul Skripsi : Pengaruh Kreativitas dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Guru (Studi  
 Kasus terhadap SMK Manba'ul Ulum Cirebon)

Mahasiswa tersebut di atas, telah melaksanakan Penelitian di SMK Manba'ul Ulum Cirebon  
 dari tanggal 5 November 2015 s/d 6 Maret 2016.

Demikian Surat Keterangan ini kami buat, untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Drs. H. Ady Jatir, M.Si

## RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Lamy Hayatina
2. Tempat & Tgl. Lahir : Jakarta, 30 Januari 1989
3. NPM : 13042021418
4. Alamat Rumah : Jl. Pancoran Barat XI no: 3 Rt 004/03, Pancoran ,Jakarta Selatan, 12780
5. HP : 081945122114
6. E-mail : hayatinalamy@gmail.com

### B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal :
  - a. SD Yasporbi II, Jakarta Selatan 2001
  - b. MTs dan MA Pesantren Putri Pondok Al-Amien, Prenduan, Sumenep, Madura, Jawa Timur 2007
  - c. S1 Jurusan Pendidikan Bahasa Inggris Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas Kanjuruhan Malang 2012
  - d. S2 M.Pd.I Institut PTIQ Jakarta, Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI), 2016