

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pondok pesantren memiliki peran strategis dalam sistem pendidikan di Indonesia dengan menyelenggarakan pendidikan yang mengintegrasikan pembelajaran keislaman klasik (kitab kuning) dengan kurikulum pendidikan umum nasional. Bahkan, perkembangan pesantren saat ini juga mencakup pengembangan kurikulum kejuruan, teknologi, dan kewirausahaan sehingga tetap relevan dalam menghadapi tantangan zaman modern. Berdasarkan data Kementerian Agama Republik Indonesia, jumlah pondok pesantren di Indonesia mencapai lebih dari 36.000 unit dengan jumlah santri sekitar 5 juta orang, yang menunjukkan besarnya kontribusi pesantren dalam dunia pendidikan nasional. Namun demikian, besarnya jumlah tersebut perlu diimbangi dengan sistem pengelolaan dan kualitas sumber daya manusia yang baik agar fungsi pesantren sebagai lembaga pendidikan dan pembinaan sosial dapat berjalan secara optimal dan berkelanjutan.

Jawa Tengah merupakan salah satu provinsi di Indonesia yang memiliki jumlah pondok pesantren yang cukup besar, sehingga berperan penting dalam perkembangan pendidikan Islam di Indonesia. Berdasarkan data EMIS Kementerian Agama, terdapat ribuan pondok pesantren yang tersebar di wilayah ini dengan berbagai karakteristik, mulai dari pesantren salafiyah, khalafiyah, hingga kombinasi keduanya. Keberagaman tersebut menunjukkan bahwa pesantren di Jawa Tengah tidak hanya berfungsi sebagai lembaga pendidikan keagamaan, tetapi juga sebagai pusat pembinaan karakter, sosial, dan keilmuan Islam yang berkelanjutan.

Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin berlokasi di Desa Kesugihan Kidul, Kecamatan Kesugihan, Kabupaten Cilacap. Berdirinya Pondok Pesantren ini dilatar belakangi oleh semangat dakwah dan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa pada masa penjajahan Belanda. Tepat pada tanggal 24 November 1925/1344 H, seorang ulama bernama KH. Badawi Hanafi mendirikan Pondok Pesantren di Desa Kesugihan Kidul. Pada tahap awal perintisannya, beliau memanfaatkan mushola peninggalan ayahnya, KH. Fadhil, yang dikenal dengan sebutan “Langgar Duwur”. Dengan penuh ketekunan dan kesabaran, KH. Badawi Hanafi mulai membimbing serta mengerjakan ilmu agama kepada para santri di tempat yang sederhana tersebut.

Pada tahun 1983, nama PPAI diubah menjadi Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin. Perubahan nama ini bertujuan untuk mengenang pendirinya, KH. Badawi Hanafi, yang sangat mengagumi pemikiran Imam Ghazali, khususnya kajian tentang *dienul Islam* yang tertuang dalam karya monumentalnya, *Ihya Ulumuddin*. Dalam perkembangannya, Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin menyelenggarakan pendidikan formal mulai dari TK, MI, SLTP, Mts, SMA, MA, SMK TEKOM, hingga Universitas Nahdlatul Ulama AL Ghazali Cilacap, selain itu, pesantren ini juga menyediakan pendidikan nonformal seperti *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab Nahdlatutthullab* dan Majelis Ta’lim, yang meliputi pengajian Selasa yang dilaksanakan setiap minggu serta pengajian Jum’at Kliwonan yang diadakan setiap selapan sekali (Misbahus Surur, Ali Muchson, 2023).

Dalam bidang pemberdayaan dan pengembangan masyarakat, pondok pesantren ini juga mengembangkan berbagai lembaga dan kegiatan, di antaranya pembinaan serta pengelolaan Pusat Informasi Pesantren (PIP), penerbitan buletin berkala “Al Ihya”, pengelolaan mading santri, pembentukan forum kajian ilmiah keagamaan dan sosial kemasyarakatan bagi sarjana muslim dan kiai muda, serta kerja sama dalam mendirikan pusat informasi keluarga masalah (Misbahus Surur, Ali Muchson, 2023).

Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab Nahdlatutthullab ini merupakan bagian integral dari Madrasah MINAT (*Madrasah Islamiyah Nahdlatut Thullab*) baik tingkat Mts ataupun MA, karena materi pelajaran kitab kuning yang tadinya di pelajari di MINAT, mulai tahun 2002 dialihkan ke *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab Nahdlatutthullab*, sehingga mau tidak mau Madrasah Diniyah harus mampu untuk mengkonsep sedemikian rupa kegiatan belajar mengajar agar dapat memfasilitasi santri dalam menguasai kitab kuning, sehingga santri akan dapat lebih memahami ilmu agama.

Dalam berbagai kesempatan, Hadratus Syekh KH. Chasbullah Badawi sering menyampaikan kepada para santri bahwa kegiatan *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab Nahdlatutthullab* adalah merupakan ujung tombak dari keberhasilan santri dalam mengkaji berbagai disiplin ilmu pengetahuan agama di Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin. Hal ini dikarenakan di *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab*, santri mengkaji berbagai ilmu pengetahuan agama, seperti : ilmu *nahwu*, ilmu *shorof*, ilmu *usul fiqh*, ilmu *tafsir*, ilmu *hadist*, *mantiq*, *balaghah* dan berbagai macam cabang ilmu lain, yang kesemuanya itu merupakan alat bantu bagi santri dalam memahami agama islam secara *Kaffah* (Misbahus Surur & Ali Muchson, 2023).

Lingkungan kerja di *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* Pondok Pesantren memiliki karakteristik yang khas dibandingkan dengan instansi pendidikan pada umumnya, karena didasarkan pada nilai-nilai spiritual, keikhlasan, dan pengabdian dalam proses pendidikan. Hubungan kerja yang terbentuk tidak hanya bersifat profesional, tetapi juga mengandung tanggung jawab moral dan religius dalam mendidik santri. Kondisi tersebut menuntut adanya pendekatan manajemen yang selaras dengan nilai-nilai keislaman agar dapat mendukung terciptanya kinerja guru yang optimal dalam melaksanakan tugas pembelajaran di *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* .

Dalam konteks lembaga pendidikan berbasis pesantren, pelaksanaan tugas guru di *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* seringkali berlangsung dalam sistem kerja yang cenderung fleksibel dan tidak seformal lembaga pendidikan formal pada umumnya. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi efektivitas pengawasan serta tingkat konsistensi dalam pelaksanaan tugas pembelajaran. Oleh karena itu, faktor internal seperti motivasi kerja dan disiplin kerja menjadi aspek yang sangat penting dalam mendukung optimalisasi kinerja guru, karena dalam banyak kasus guru tidak hanya bekerja berdasarkan aturan formal semata, tetapi juga didorong oleh kesadaran moral, nilai pengabdian, serta tanggung jawab keagamaan dalam mendidik santri. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk menganalisis bagaimana motivasi kerja dan disiplin kerja berperan dalam membentuk kinerja guru di lingkungan *Madarisud Diniyah*.

Guru merupakan elemen utama dalam proses pendidikan yang memiliki peran strategis dalam menentukan keberhasilan pembelajaran di lembaga pendidikan, termasuk di *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin Kesugihan Cilacap. Dalam konteks ini, guru tidak hanya berperan sebagai penyampai materi pembelajaran, tetapi juga berfungsi sebagai pembimbing, pengarah, serta pembentuk karakter santri dalam lingkungan pendidikan berbasis nilai-nilai keislaman.

Sejalan dengan itu, dalam lingkungan pondok pesantren yang berbasis pendidikan nonformal, kinerja guru tidak hanya diukur dari aspek akademik seperti kualitas pembelajaran dan pencapaian materi ajar, tetapi juga mencakup aspek tanggung jawab moral, kedisiplinan, serta kontribusi terhadap pembinaan nilai-nilai keislaman dan karakter santri. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja guru memiliki dimensi yang lebih luas dibandingkan dengan lembaga pendidikan formal pada umumnya, karena juga melibatkan aspek pengabdian dan nilai spiritual. Namun demikian, berdasarkan fenomena yang ditemukan di lapangan serta diperkuat dengan gambaran umum kondisi organisasi

pendidikan berbasis pesantren sebagaimana penelitian sebelumnya, masih terdapat indikasi bahwa kinerja tenaga pendidik belum sepenuhnya optimal. Dalam konteks sebelumnya, ditemukan adanya variasi kinerja pada pengurus lembaga pesantren yang dipengaruhi oleh faktor motivasi dan disiplin kerja, dan kondisi tersebut juga tercermin pada peran guru di *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab*.

Hal ini ditunjukkan dengan masih adanya sebagian guru yang kurang disiplin dalam hal ketepatan waktu mengajar serta pelaksanaan kegiatan pembelajaran di kelas. Selain itu, ditemukan pula adanya ketidakkonsistenan dalam proses pembelajaran antar guru, baik dalam perencanaan maupun pelaksanaan pembelajaran yang berdampak pada variasi kualitas proses belajar mengajar di madrasah. Di sisi lain, terdapat perbedaan tingkat motivasi kerja di antara guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, yang terlihat dari perbedaan semangat, inisiatif, serta komitmen dalam melaksanakan pembelajaran. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa faktor internal seperti motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki peran penting dalam menentukan kinerja guru di lingkungan *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* tersebut. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa faktor internal memiliki peran penting dalam menentukan kinerja guru. Salah satu faktor yang diduga berpengaruh adalah motivasi kerja yang mendorong guru untuk menjalankan tugas dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Selain itu, disiplin kerja juga menjadi faktor penting yang mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas.

Urgensi penelitian ini didasarkan pada pentingnya peran guru sebagai sumber daya utama dalam proses pendidikan di *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin Kesugihan Cilacap. Guru tidak hanya berperan dalam menyampaikan materi pembelajaran, tetapi juga memiliki tanggung jawab dalam membentuk karakter, kedisiplinan, dan nilai-nilai keislaman santri. Oleh karena itu, kualitas kinerja guru menjadi

faktor yang sangat menentukan keberhasilan proses pendidikan di lingkungan *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab*.

Selain itu, dalam konteks lembaga pendidikan berbasis pesantren, pengelolaan sumber daya manusia, khususnya tenaga pendidik, memiliki peran yang sangat strategis dalam menjaga mutu pendidikan. Kinerja yang optimal dari guru akan berdampak langsung terhadap kualitas pembelajaran, sedangkan kinerja yang kurang optimal dapat menghambat tercapainya tujuan pendidikan yang diharapkan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang perlu mendapat perhatian serius dalam meningkatkan kinerja guru.

Lebih lanjut, apabila permasalahan terkait motivasi dan disiplin kerja tidak diperhatikan secara optimal, maka dapat berdampak pada menurunnya kualitas proses pembelajaran, ketidakkonsistenan dalam pelaksanaan tugas mengajar, serta kurang maksimalnya pencapaian tujuan pendidikan di *madarisud diniyah*. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan guna mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di lingkungan tersebut, sehingga dapat menjadi bahan evaluasi dan perbaikan bagi lembaga pendidikan.

Dalam konteks sistem ekonomi dan manajemen sumber daya manusia, kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja seseorang yang dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam rangka mendukung tujuan organisasi. Menurut (Ramly, 2021) kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya, yang dapat dilihat dari aspek efektivitas dan efisiensi kerja. Dalam kerangka ini, kinerja menjadi indikator utama dalam mengukur keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia,

karena berkaitan langsung dengan pencapaian tujuan serta produktivitas kerja secara keseluruhan dan Kinerja guru merupakan hasil akhir dari proses pencapaian tujuan tersebut.

motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi sikap dan perilaku individu dalam bekerja guna mencapai tujuan. Motivasi kerja berperan sebagai dorongan internal guru dalam mencapai tujuan pembelajaran. Menurut (Subekti & Suhartini, 2023) Motivasi kerja adalah upaya mengarahkan daya dan potensi karyawan agar mau bekerja secara produktif sehingga berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi ini dapat bersumber dari faktor intrinsik (seperti kebutuhan akan aktualisasi diri dan pengembangan potensi) maupun ekstrinsik (seperti penghargaan, gaji, dan lingkungan kerja yang mendukung). Menurut (Sulaeman & Surahman, 2022) motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama ketika disertai dengan kompetensi dan budaya kerja yang mendukung. Dalam konteks pondok pesantren, motivasi kerja guru menjadi faktor krusial dalam memastikan keberlangsungan pembelajaran kegiatan belajar mengajar. Menurut Hasibuan dalam motivasi mempersoalkan Bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Alfani Adriansyah et. al, 2024).

Disiplin kerja dalam manajemen sumber daya manusia merupakan suatu sikap mental dan perilaku individu yang mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, nilai, dan norma kerja yang berlaku di dalam suatu organisasi. Disiplin tidak hanya melibatkan kepatuhan terhadap jam kerja dan tugas, tetapi juga berkaitan erat dengan tanggung jawab, etos kerja, serta konsistensi dalam menjalankan peran. Disiplin kerja adalah prinsip yang harus ditanamkan pada setiap pegawai, dengan kesadaran untuk mematuhi peraturan yang berlaku. Dalam *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab*, disiplin kerja guru mencerminkan stabilitas pendidikan, sebab menyangkut langsung pada konsistensi pembinaan terhadap santri dan

pengelolaan program pendidikan. Menurut Hasibuan (2019) disiplin adalah suatu bentuk pemahaman diri dan keinginan untuk mengikuti aturan atau norma sosial yang ada. Dengan kata lain, seseorang yang disiplin akan melaksanakan perannya secara optimal, baik secara sukarela maupun karena kewajiban. Disiplin ini penting karena bisa membantu pekerjaan berjalan lancar, suasana kerja jadi lebih tertib, dan hasil kerja bisa jadi lebih maksimal (Oktaviana & Rakhman, 2025). Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Salah satu faktor internal yang dianggap berpengaruh terhadap kinerja guru adalah motivasi kerja, yaitu dorongan, semangat, serta keinginan individu dalam mencapai tujuan tertentu dalam melaksanakan tugasnya. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan etos kerja yang baik, memiliki inisiatif dalam pembelajaran, serta menunjukkan dedikasi yang konsisten dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, guru yang memiliki motivasi kerja rendah cenderung kurang aktif dalam proses pembelajaran, kurang antusias dalam mengajar, serta kurang optimal dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai pendidik.

Selain motivasi kerja, disiplin kerja juga merupakan faktor penting dalam mewujudkan kinerja guru yang optimal. Disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku, tetapi juga mencerminkan integritas, ketepatan waktu, serta kesungguhan dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Dalam lingkungan pesantren yang memiliki nilai-nilai religius dan spiritual yang kuat, disiplin kerja juga berfungsi sebagai bentuk keteladanan guru yang memberikan pengaruh terhadap pembentukan karakter santri di madarisud diniyah.

Penelitian yang dilakukan oleh (Nurfadilah & Farihah, 2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru.

Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa secara simultan kedua variabel tersebut mampu meningkatkan kinerja guru secara positif, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru, di mana guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki tanggung jawab, inisiatif, dan dedikasi yang lebih baik dalam melaksanakan tugas. Sebaliknya, disiplin kerja juga terbukti berpengaruh terhadap kinerja guru, khususnya dalam aspek ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan konsistensi dalam pelaksanaan tugas mengajar. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja guru dalam berbagai konteks lembaga pendidikan, sehingga hasil penelitian tersebut dapat dijadikan rujukan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, diketahui bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara umum terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja guru. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, di mana semakin tinggi motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Hal yang sama juga berlaku pada disiplin kerja, yang dalam berbagai penelitian dinyatakan memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru melalui aspek ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan konsistensi dalam melaksanakan tugas.

Namun demikian, terdapat perbedaan hasil penelitian (inkonsistensi temuan) pada variabel tertentu, khususnya motivasi kerja yang dalam beberapa penelitian lain justru ditemukan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selain itu, terdapat pula penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak selalu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, meskipun dalam penelitian lain justru menunjukkan hasil sebaliknya. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru masih bersifat kontekstual tergantung pada karakteristik

lembaga pendidikan yang diteliti. Dengan demikian, terdapat kesenjangan penelitian (research gap) yang menunjukkan bahwa masih diperlukan kajian lebih lanjut mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru, khususnya dalam konteks lembaga pendidikan berbasis pesantren seperti *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin Kesugihan Cilacap, yang memiliki karakteristik nilai religius, budaya pengabdian, serta sistem kerja yang khas dibandingkan lembaga pendidikan formal pada umumnya (Dja'far Ravensky, et al. 2023).

Penelitian ini memiliki kebaruan (novelty) pada objek dan konteks penelitian, yaitu guru *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin Kesugihan Cilacap yang berada dalam lingkungan organisasi pendidikan berbasis nilai-nilai religius, budaya pengabdian, serta sistem kerja yang cenderung fleksibel dan tidak seformal lembaga pendidikan formal pada umumnya. Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya dilakukan pada organisasi formal seperti instansi pemerintahan maupun perusahaan, penelitian ini menitikberatkan pada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dalam lingkungan pesantren yang memiliki pendekatan manajerial khas berbasis nilai-nilai keislaman dan pengabdian.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan tujuan untuk menguji dan mengukur pengaruh antara variabel-variabel secara empiris dan objektif. Dengan teknik analisis regresi linear berganda, diharapkan dapat diketahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan maupun parsial terhadap kinerja guru. Pemilihan pendekatan ini didasarkan pada kebutuhan untuk mendapatkan hasil yang terukur, dapat diuji secara statistik, dan menjadi dasar perumusan kebijakan kelembagaan.

Objek penelitian ini adalah guru *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin Kesugihan Cilacap yang memiliki tanggung jawab dalam

pelaksanaan proses pembelajaran, perencanaan pembelajaran, serta evaluasi kegiatan belajar mengajar di lingkungan *madarisud diniyah*. Berdasarkan hasil prasurei yang dilakukan oleh peneliti, ditemukan bahwa masih terdapat sebagian guru yang kurang disiplin dalam menjalankan tugasnya, seperti keterlambatan dalam menghadiri kegiatan pembelajaran serta belum optimalnya pelaksanaan proses mengajar sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Selain itu, ditemukan pula bahwa motivasi kerja sebagian guru masih mengalami fluktuasi yang berdampak pada konsistensi pelaksanaan pembelajaran dan kualitas kinerja guru secara keseluruhan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tingkat motivasi dan kedisiplinan guru menjadi faktor penting yang perlu dikaji lebih lanjut untuk mengetahui sejauh mana kedua variabel tersebut memengaruhi kinerja guru di *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab*.

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan literatur di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks pendidikan Islam berbasis pesantren yang berfokus pada kinerja guru. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di lingkungan *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab*.

Sementara itu, secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak madrasah dalam merancang program peningkatan kinerja guru, melalui berbagai upaya seperti pembinaan, peningkatan motivasi kerja, serta penguatan disiplin dalam pelaksanaan tugas mengajar. Dengan memahami secara lebih mendalam faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru, diharapkan lembaga pendidikan pesantren mampu meningkatkan kualitas pembelajaran sekaligus mewujudkan tata kelola pendidikan yang efektif dan tetap berlandaskan nilai-nilai Islam.

Berdasarkan penjelasan yang sudah disebutkan dilatar belakang penelitian, maka penulis mengangkat tema penelitian ini berjudul “**Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin Kesugihan Cilacap**”

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah di uraikan diatas maka dapat di rumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin Kesugihan Cilacap?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru di *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin Kesugihan Cilacap?
3. Apakah motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin Kesugihan Cilacap?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dalam penelitian ini antara lain adalah untuk :

1. Menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru di *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin Kesugihan Cilacap.
2. Menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin Kesugihan Cilacap.
3. Menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja guru di *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin Kesugihan Cilacap.

D. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini secara khusus difokuskan pada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin Kesugihan, Cilacap. Subjek penelitian terbatas pada guru yang aktif dalam kegiatan pembelajaran, yang meliputi perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses belajar mengajar, serta evaluasi pembelajaran di lingkungan *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab*.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, serta teknik analisis regresi linear berganda. Data penelitian dikumpulkan melalui instrumen kuesioner yang disebarakan kepada responden yang telah ditentukan. Penelitian ini dilaksanakan di lingkungan internal madarisud diniyah dalam periode tahun 2026.

Fokus kajian dalam penelitian ini hanya mencakup dua variabel independen, yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja, terhadap variabel dependen yaitu kinerja guru, tanpa memasukkan faktor eksternal lainnya. Oleh karena itu, hasil penelitian ini tidak dimaksudkan untuk digeneralisasikan secara luas ke seluruh lembaga pendidikan pesantren di Indonesia, melainkan sebagai kajian kontekstual pada satu lembaga spesifik..

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan perilaku organisasi dalam konteks pendidikan Islam. Penelitian ini juga diharapkan dapat memperkaya literatur mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja, serta dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya yang

mengkaji variabel serupa dalam lingkungan pendidikan maupun organisasi berbasis sosial-keagamaan.

2. Manfaat Praktis bagi Penulis

Secara praktis, penelitian ini memberikan pengalaman langsung kepada penulis dalam melaksanakan penelitian lapangan, mulai dari proses pengumpulan data hingga analisis hasil penelitian. Selain itu, penelitian ini juga meningkatkan pemahaman penulis mengenai pentingnya motivasi kerja dan disiplin kerja dalam memengaruhi kinerja individu di lingkungan lembaga pendidikan berbasis keagamaan.

3. Manfaat Praktis bagi Instansi Pondok Pesantren

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang objektif kepada pihak *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin mengenai kondisi motivasi dan disiplin kerja guru. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi pimpinan madrasah dalam pengelolaan sumber daya manusia serta dasar dalam meningkatkan kualitas pembinaan dan kinerja guru di lingkungan *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab*.

4. Manfaat Umum

Secara umum, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pengelolaan organisasi pendidikan berbasis pesantren, khususnya bagaimana peningkatan kinerja dapat dicapai melalui penguatan motivasi kerja dan disiplin kerja. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi pihak lain yang memiliki ketertarikan dalam kajian manajemen pendidikan Islam dan pengembangan sumber daya manusia.