

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

#### A. Telaah Pustaka

##### 1. *Goal setting theory*

Grand theory dalam penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* (teori penetapan tujuan) yang dikemukakan oleh Edwin A. Locke dan Gary P. Latham, 2002. Teori ini menjelaskan bahwa tujuan yang spesifik, jelas dan menantang dapat meningkatkan kinerja individu melalui peningkatan motivasi, usaha, dan komitmen kerja. Individu yang memahami tujuan kerjanya dengan baik cenderung memiliki arah kerja yang lebih terfokus serta dorongan yang lebih kuat untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Dalam perspektif *Goal Setting Theory*, terdapat beberapa mekanisme utama yang memengaruhi kinerja, yaitu kejelasan tujuan (*goal specificity*), tingkat kesulitan tujuan (*goal difficulty*), komitmen terhadap tujuan (*goal commitment*), serta umpan balik (*feedback*). Keempat aspek ini berperan dalam membentuk perilaku kerja individu yang lebih terarah, konsisten, dan produktif (Locke & Latham, 2002).

Untuk memperkuat kerangka konseptual, *Goal Setting Theory* diintegrasikan dengan teori motivasi, disiplin kerja, dan kinerja sebagai berikut:

##### a. Motivasi kerja dalam perspektif Goal Setting Theory

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan kerja. Dalam kerangka *Goal Setting Theory*, motivasi muncul sebagai respons terhadap adanya tujuan yang jelas dan menantang, yang akan meningkatkan arah, intensitas, dan kekuatan usaha individu dalam mencapai kinerja optimal (Locke & Latham, 2002). Penelitian empiris juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif

terhadap peningkatan kinerja melalui peningkatan keterlibatan dan usaha kerja (Nusraningrum et al., 2024).

b. Disiplin kerja sebagai bentuk komitmen terhadap tujuan

Disiplin kerja dalam konteks ini dapat dipahami sebagai bentuk komitmen terhadap tujuan (*goal commitment*) serta kemampuan self-regulation individu dalam menjaga konsistensi perilaku kerja (Locke & Latham, 2002). Disiplin yang tinggi akan memastikan bahwa usaha yang didorong oleh motivasi dapat diwujudkan secara konsisten dalam tindakan nyata. Penelitian empiris dilakukan oleh (Lubis, 2020), Penelitian tersebut menegaskan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, di mana peningkatan disiplin dalam hal ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab kerja akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja guru di lingkungan *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab*.

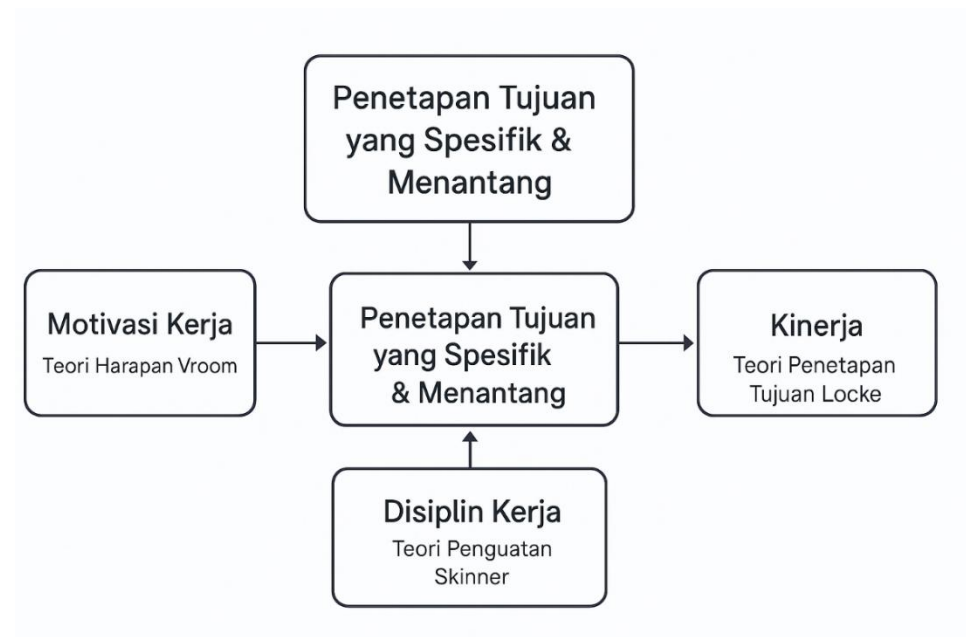
c. Kinerja sebagai output dari proses pencapaian tujuan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam kerangka *Goal Setting Theory*, kinerja merupakan outcome dari proses yang melibatkan motivasi, usaha, dan konsistensi perilaku kerja. Menurut Goal Setting Theory, kinerja individu dipengaruhi oleh kejelasan tujuan, komitmen terhadap tujuan, dan usaha yang dilakukan individu dalam mencapai target kerja (Surya Dharma Ginting & D. Wahtu Ariani, 2017).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa *Goal Setting Theory* menjadi landasan utama yang menghubungkan motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja. Motivasi kerja berperan sebagai dorongan internal untuk mencapai tujuan, sedangkan disiplin kerja mencerminkan konsistensi perilaku dalam menjalankan tugas sesuai

dengan tujuan tersebut. Kombinasi antara motivasi dan disiplin kerja akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Dengan demikian, hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan secara teoritis bahwa semakin tinggi motivasi kerja dan disiplin kerja guru, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan dalam menjalankan tugas di lingkungan Madarisud diniyah.



Gambar 1 *Goal Setting Theory* (Locke & Latham 2002).

## 2. Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur strategis dalam keberlangsungan organisasi, termasuk dalam lembaga pendidikan berbasis agama seperti pondok pesantren. Menurut (Rubi Babullah 2016), SDM adalah tenaga kerja yang memiliki peran penting dalam menjalankan organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien melalui pengelolaan yang baik. Menurut Gary Dessler (2017), manajemen SDM mencakup praktik seperti rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa fungsi utama MSDM meliputi recruitment, training and development, serta compensation dalam organisasi (Bao et al., 2021). Manajemen

SDM meliputi praktik dan kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan individu dalam organisasi, seperti rekrutmen, pelatihan, dan kompensasi. Pendekatan ini menekankan pentingnya pengelolaan SDM tidak hanya dari sisi teknis, namun juga dari segi moral dan spiritual, khususnya dalam konteks pesantren yang mengedepankan nilai-nilai religius dan pengabdian.

### **3. Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan perubahan energi internal dalam diri seseorang yang ditandai oleh munculnya perasaan serta dorongan untuk mencapai suatu tujuan. Dalam menjalankan pekerjaan, individu tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi eksternal, seperti kebutuhan finansial, tetapi juga oleh motivasi internal yang tidak kalah penting. Motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan perilaku dan hasil kerja. Semakin tinggi tingkat motivasi seseorang dalam bekerja, semakin positif pula perilaku yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas, sehingga berdampak pada peningkatan prestasi kerja (Arinka Dwi Azahra dan Dwiayu Nabila Putri 2025).

Motivasi didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan, Motivasi merupakan dorongan dalam diri manusia yang muncul karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi, yang tersusun dalam suatu hierarki dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan tertinggi. Motivasi dapat didefinisikan sebagai satu kekuatan dalam diri seseorang yang mendorong atau menggerakkannya untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan dasarnya (Tri Andjarwati, 2015). Menurut (Nusraningrum et al., 2024), motivasi adalah dorongan yang menentukan arah, intensitas, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan kerja. Individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena memiliki semangat, keterlibatan, serta komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya. Abraham Maslow (1954) meyakini Bahwa

pada dasarnya manusia itu baik dan menunjukkan bahwa individu memiliki dorongan yang tumbuh secara terus menerus yang memiliki potensi besar. Sistem hirarki kebutuhan, dikembangkan oleh Maslow, merupakan pola yang biasa digunakan untuk menggolongkan motif manusia. Sistem hirarki kebutuhan meliputi lima kategori motif yang disusun dari kebutuhan yang paling rendah yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi

Adapun indikator motivasi kerja yang digunakan dalam penelitian ini di dasarkan pada teori dari Maslow, Herzberg dan Robbins adalah sebagai berikut :

- a. Kebutuhan Fisiologis
- b. Kebutuhan Keamanan
- c. Kebutuhan Sosial
- d. Kebutuhan Penghargaan
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri

#### **4. Disiplin Kerja**

Disiplin adalah sikap kepatuhan dan ketaatan seseorang dalam menjalankan aturan kerja yang dapat berbentuk tertulis maupun tidak tertulis yang ditetapkan oleh kelompok atau organisasi. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) (Arinka Dwi Azahra dan Dwiayu Nabila Putri, 2025). Semakin tinggi tingkat kedisiplinan seorang guru dalam suatu instansi, maka semakin optimal pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin kerja juga menggambarkan kesadaran individu dalam menaati norma kerja sehingga mampu meningkatkan kinerja organisasi (Ariesni & Asnur;Hasibuan dalam jurnal Maksipreneur, 2021). Disiplin kerja tidak hanya dipandang sebagai kesadaran individu dalam menaati aturan, tetapi juga sebagai bentuk pengendalian perilaku

dalam organisasi (Robbins & Judge, 2017). Disiplin kerja memberikan suatu manfaat yang besar bagi lembaga pendidikan. Adanya disiplin kerja ini akan menjamin ketertiban dan kestabilan dalam melaksanakan tugas sehingga memperoleh hasil yang optimal. Contoh kecil dalam disiplin kerja yaitu datang tepat waktu, tertib dan teratur. Tiga hal tersebut harus dimiliki oleh setiap tenaga pendidikan karena mereka akan menjadi contoh atau panutan peserta didik. Selain itu berpakaian dengan rapi juga menjadi salah satu dari implementasi disiplin kerja dalam menaati peraturan.

Adapun indikator disiplin kerja dalam penelitian ini mengacu pada teori menurut teori Malayu S.P. Hasibuan (2017), Veithzal Rivai (2011), Diagam (2014) dan Sutrisno (2016) adalah sebagai berikut :

- a. Ketaatan terhadap waktu mengajar
- b. Kepatuhan terhadap aturan
- c. Konsistensi dalam melaksanakan tugas
- d. Tanggung jawab terhadap pekerjaan
- e. Sikap terhadap sanksi dan aturan

## **5. Kinerja**

Pengertian Kinerja yaitu suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Mangkunegara (2001: 67) dalam bukunya manajemen sumber daya manusia perusahaan, mengemukakan pengertian kinerja sebagai berikut :”kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”(Indra putu ismatillah, 2023). Pendapat lain mengatakan bahwa kinerja adalah suatu kondisi yang perlu diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk menilai tingkat

pencapaian hasil suatu instansi. Penilaian ini dikaitkan dengan visi yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan, serta bertujuan untuk mengidentifikasi dampak positif maupun negatif dari kebijakan operasional yang diterapkan, lalu Mangkunegara mengartikan kinerja sebagai prestasi kerja atau hasil yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Kinerja yang ditampilkan seseorang juga berkaitan erat dengan hasil kerja yang diharapkan (Aninditya Sri Nugraheni & Ratna Rahmayanti, 2016).

## **6. Kinerja Guru**

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sementara itu, Stephen P. Robbins (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai individu sesuai dengan peran dalam organisasi. Menurut Bernardin & Russell (1993), kinerja adalah kinerja adalah catatan hasil yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan tertentu dalam periode waktu tertentu (Indrawati & Hidayat, 2019). Kinerja guru merupakan kemampuan seorang guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran di sekolah atau madrasah dan bertanggung jawab peserta didik di bawah bimbingannya dengan meningkatkan prestasi belajar peserta didik, oleh karena itu kinerja guru itu dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang menunjukkan kemampuan seorang guru dalam menjalankan tugasnya disekolah atau madrasah, serta menggambarkan adanya suatu perbuatan yang ditampilkan guru dalam melakukan aktivitas pembelajaran. Peningkatan terhadap kinerja guru disekolah atau dimadrasah perlu dilakukan baik oleh guru itu sendiri yaitu melalui motivasi yang dimilikinya maupun dari kepala sekolah/madrasah melalui kepemimpinan dan pembinaannya (Baihaqi, 2015).

Indikator variabel kinerja guru diadaptasi dari penelitian (Sri Lestari, 2025), sedangkan definisi kinerja mengacu pada Mangkunegara, indikator meliputi:

- a. Perencanaan pembelajaran
- b. Pelaksanaan pembelajaran
- c. Evaluasi pembelajaran
- d. Kualitas pembelajaran
- e. Ketepatan waktu mengajar
- f. Tanggung jawab sebagai pendidik

## B. Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesis

### 1. Penelitian Terdahulu

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

| Nama Peneliti                    | Judul Penelitian                                                          | Variabel                                         | Hasil Penelitian                                                                                                                  |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (Nurfadilah & Farihah, 2021)     | Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah | Motivasi kerja dan Disiplin kerja → Kinerja Guru | Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Berpengaruh Secara Bersama-Sama terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri 2 Bondowoso |
| (Srisiska, et al. 2021)          | Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Guru          | Motivasi kerja dan Disiplin kerja → Kinerja Guru | Disiplin kerja dan Motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru                                |
| (Heny Desi Soviana, et al 2023.) | Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Guru          | Motivasi kerja dan Disiplin kerja → Kinerja Guru | Motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru                                |

|                               |                                                                                                                                                         |                                                                                   |                                                                                                                                                         |
|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (Dja'far Ravensky, 2023)      | Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah Pangkalanbun Kalimantan Tengah             | Motivasi kerja, Disiplin kerja, dan lingkungan kerja → Kinerja Guru               | Disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.                                            |
| (Nur Rohmah Kurniawati, 2023) | Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah se Kabupaten Pemalang | Gaya kepemimpinan transformatif, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja → Kinerja Guru | Gaya kepemimpinan transformatif, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja Ketiganya bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru                  |
| (M. Iqbal Razak, et al. 2023) | Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah (Studi Kasus : Pondok Pesantren Walisongo Kabupaten Lampung Utara)     | Motivasi kerja dan Disiplin kerja → Kinerja Guru                                  | Motivasi kerja dan Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, Kedua variabel secara bersama-sama sangat kuat memengaruhi kinerja guru |

## 2. Pengembangan Hipotesis

### a) Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri seseorang yang mendorong individu untuk melaksanakan tugas secara optimal. Dalam lingkungan *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab*, motivasi kerja guru tercermin dari sikap dedikatif, inisiatif, serta rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas pembelajaran dan pembinaan santri. Guru yang memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung menunjukkan komitmen yang kuat dalam meningkatkan kualitas proses pembelajaran serta berkontribusi secara aktif terhadap pencapaian tujuan

pendidikan di *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab*. Hal ini diperkuat oleh penelitian (Nurfadilah & Farihah, 2021) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian tersebut menegaskan bahwa guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih bersemangat, bertanggung jawab, dan memiliki komitmen dalam melaksanakan tugas pembelajaran, sedangkan disiplin kerja yang baik tercermin dari kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta konsistensi dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, kedua variabel tersebut terbukti menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru di lingkungan *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab*.

Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis 1 (H1) dalam penelitian ini adalah:

**(H1): Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* pondok pesantren Al Ihya Ulumaddin Kesugihan.**

b) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

Disiplin kerja mencerminkan sikap konsisten, ketaatan terhadap peraturan, serta tanggung jawab yang diwujudkan dalam perilaku kerja sehari-hari. Dalam konteks guru di lingkungan pendidikan, kedisiplinan tidak hanya berarti kepatuhan terhadap aturan sekolah, tetapi juga menjadi bentuk keteladanan bagi peserta didik dalam membangun sikap moral, etika, dan tanggung jawab belajar. Penelitian yang dilakukan oleh (Heny Desi Soviana, 2023) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja guru, seperti kedisiplinan dalam kehadiran, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap aturan lembaga, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas pembelajaran. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan efektivitas dan kualitas

kinerja guru dalam mencapai tujuan pendidikan. Penelitian ini mendukung gagasan bahwa kedisiplinan bukan hanya aspek mekanis, tetapi refleksi dari nilai dan integritas personal dalam lembaga keagamaan.

Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis 2 (H2) dalam penelitian ini adalah :

**(H2): Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* pondok pesantren Al Ihya Ulumaddin Kesugihan.**

c) Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja guru.

Motivasi dan Motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua faktor penting yang saling melengkapi dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia di lingkungan pendidikan. Kedua faktor tersebut berperan dalam menciptakan suasana kerja yang produktif, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan pendidikan. Penelitian yang dilakukan oleh (Heny Desi Soviana, et al. 2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja guru. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja tidak hanya berpengaruh secara individu, tetapi juga secara bersama-sama memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa guru yang memiliki motivasi kerja tinggi serta didukung oleh tingkat kedisiplinan yang baik cenderung mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara lebih optimal. Dalam konteks *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* kombinasi antara motivasi kerja dan disiplin kerja yang kuat dapat mendorong peningkatan kinerja guru dalam melaksanakan proses pembelajaran, pembinaan akhlak, serta pencapaian tujuan pendidikan yang berlandaskan nilai-nilai

keislaman. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis 3 (H3) dalam penelitian ini adalah:

**(H3): Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja guru di *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin Kesugihan.**

### **3. Kerangka Berpikir**

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan beragam aspek yang sudah diidentifikasi. Kerangka berpikir adalah dasar konseptual untuk memahami dan menjelaskan hubungan antar fenomena dalam penelitian secara sistematis (Mareta, A., 2024). Kerangka berpikir dalam penelitian ini disusun berdasarkan integrasi antara *Goal Setting Theory* dengan konsep motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja.

Dalam penyelenggaraan pendidikan di *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab*, pencapaian tujuan pendidikan tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang menjalankan berbagai aktivitas pendidikan, khususnya guru. *Goal Setting Theory* menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang jelas, spesifik, dan menantang dapat meningkatkan motivasi individu untuk bekerja secara optimal. Dengan adanya tujuan yang terarah, guru *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* akan memiliki dorongan yang lebih kuat untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, sehingga mampu memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan

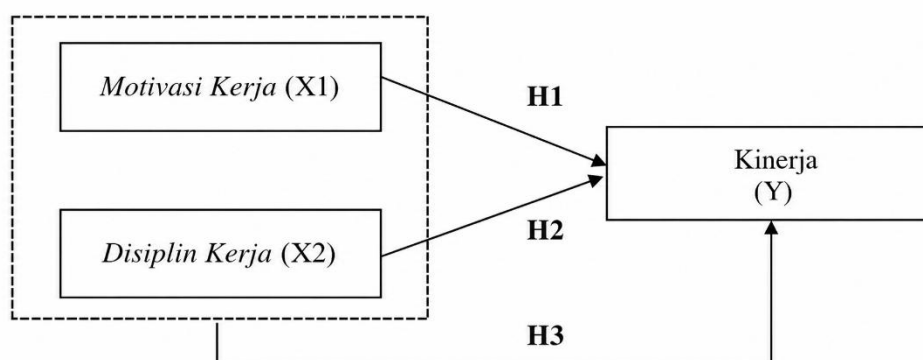
Motivasi kerja berperan sebagai faktor pendorong yang memengaruhi semangat, arah, dan ketekunan individu dalam melaksanakan tugas. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan inisiatif, komitmen, dan tanggung jawab yang lebih besar

terhadap pekerjaan yang dijalankan. Hal ini akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

Di sisi lain, disiplin kerja merupakan faktor penting yang mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan konsistensi dalam bekerja. Disiplin kerja memastikan bahwa setiap tugas dilaksanakan secara teratur, tepat waktu, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam konteks *Goal Setting Theory*, disiplin kerja merupakan bentuk implementasi dari komitmen terhadap tujuan pendidikan.

Motivasi kerja dan disiplin kerja memiliki hubungan yang saling melengkapi dalam memengaruhi kinerja. Motivasi mendorong individu untuk mencapai tujuan, sedangkan disiplin memastikan bahwa proses pencapaian tujuan tersebut berjalan secara konsisten dan terarah. Oleh karena itu, kombinasi antara motivasi kerja yang tinggi dan disiplin kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat dirumuskan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja guru di *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin Kesugihan.



Gambar 2  
Kerangka  
Berfikir

#### 4. Hipotesis

Berdasarkan telaah pustaka di atas, maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

-H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin Kesugihan Cilacap.

-H2 : Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin Kesugihan Cilacap.

-H3 : Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin Kesugihan Cilacap.