

SKRIPSI

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA

TERHADAP KINERJA GURU DI *MADARISUD DINIYAH*

***NAHDLATUTTHULLAB* PONDOK PESANTREN AL IHYA**

ULUMADDIN KESUGIHAN CILACAP



Oleh :

MUHAMMAD AJI PAMUNGKAS

22BH10054

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA AL GHAZALI

CILACAP

2026

SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI *MADARISUD DINIYAH*
***NAHDLATUTTHULAB* PONDOK PESANTREN**
AL IHYA ULUMADDIN KESUGIHAN CILACAP

Disusun Untuk Memenuhi Persyaratan memperoleh gelar sarjana manajemen
pada Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al-Ghozali

Oleh :
MUHAMMAD AJI PAMUNGKAS
22BH10054

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NAHDLATUL ULAMA AL GHOZALI
CILACAP
2026

SKRIPSI
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI *MADARISUD DINIYAH*
***NAHDLATUTTHULAB* PONDOK PESANTREN**
AL IHYA ULUMADDIN KESUGIHAN CILACAP

Oleh :
MUHAMMAD AJI PAMUNGKAS
22BH10054

Disetujui Untuk
Ujian Skripsi Pada Tanggal :

Pembimbing I



Hatta Setiabudhi, S.E., M.Ak.
NIDN. 0631128201

Pembimbing II



Suwono, M.Si
NIDN. 0630106503

SKRIPSI

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA GURU DI *MADARISUD DINIYAH*
NAHDLATUTTHULLAB PONDOK PESANTREN
AL IHYA ULUMADDIN KESUGIHAN CILACAP**

Oleh :

Muhammad Aji Pamungkas

NIM 22BH10054

Disetujui Untuk dan Disahkan

1. Hatta Setiabudhi, M. Ak.

Penguji I/penilai

()

NIDN. 0631128201

2. Priyo Anggoro, M.M.

Penguji II/penilai

()

NIDN. 0604108401

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen

Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap



Hatta Setiabudhi, S.E, M.Ak.

NIDN. 0631128201

PENGESAHAN

Skripsi Saudara

Nama : **MOHAMMAD AJI PAMUNGKAS**
NIM : 22BH10054
Judul : Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap
Kinerja Guru di Madarisud Diniyah Pondok Pesantren
Al Ihya Ulumaddin Kesugihan Cilacap

Telah disidang Skripsi oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap pada hari / tanggal :

Senin, 10 Agustus 2026

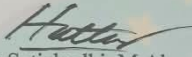
Dan dapat diterima sebagai pemenuhan tugas akhir mahasiswa Program Strata 1 (S.1) Manajemen Fakultas Ekonomi pada Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap.

Cilacap, 10 Agustus 2026

Dewan Sidang

Ketua

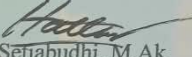
Sekretaris

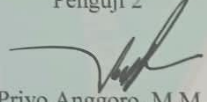

Hatta Setiabudhi, M.Ak.
NIDN. 0631128201


Suwono, M.Si.
NIDN. 0630106503

Penguji 1

Penguji 2


Hatta Setiabudhi, M.Ak.
NIDN. 0631128201


Priyo Anggoro, M.M.
NIDN. 0604108401

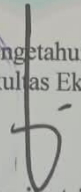
Pembimbing

Ass. Pembimbing


Hatta Setiabudhi, M.Ak.
NIDN. 0631128201


Suwono, M.Si.
NIDN. 0630106503

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi


Dr. Mutia Pamikatsih, M.E.Sy.
NIK. 41 230714 160



NOTA PEMBIMBING

Hal : Persetujuan Naskah Skripsi

Lamp : -

Kepada

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Nahdlatul Ulama

Al Ghazali Cilacap

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Setelah saya membaca, mengadakan koreksi dan melakukan perbaikan sebagaimana mestinya, maka kami menyatakan bahwa skripsi dari saudara :

Nama : Muhammad Aji pamungkas

NIM : 22BH10054

Fakultas/Prodi : Ekonomi/Manajemen

Judul : Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin Kesugihan Cilacap

Dengan ini kami berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah kami setujui dan dapat diajukan untuk sidang munaqosah, bersama ini kami kirimkan bersama skripsi tersebut dan semoga dapat di munaqosahkan, atas perhatiannya kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing I



Hatta Setiabudhi, S.E, M.Ak.
NIDN. 0631128201

Pembimbing II



Suwono, M.Si
NIDN. 0630106503

NOTA KONSULTAN

Hal : Persetujuan Naskah Skripsi
Lamp : -
Kepada
Yth. Dekan fakultas Ekonomi
Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali
Cilacap
Di Cilacap

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, mengadakan koreksi dan melakukan perbaikan seperlunya, maka konsultan menyatakan bahwa skripsi dari saudara :

Nama : Muhammad Aji Pamungkas
NIM : 22BH10054
Fakultas/Prodi : Ekonomi/Manajemen
Judul : Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin Kerja terhadap
Kinerja Guru Di *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab*
Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin Kesugihan Cilacap

Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap untuk memenuhi sebagai syarat memperoleh gelar strata satu (S-1).

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Cilacap, 13 Agustus 2026
Konsultan



Hatta Setiabudhi, M. Ak.
NIDN 0631128201

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Aji Pamungkas

NIM : 22BH10054

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa skripsi ini benar-benar merupakan hasil karya saya, bukan merupakan pengambilan tulisan atau pikiran orang lain yang diakui sebagai tulisan atau pikiran saya, kecuali yang secara tulisan diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pencabutan gelar akademik yang saya peroleh terkait skripsi ini.

Cilacap, 28 Juli 2026

Yang membuat pernyataan



Muhammad Aji Pamungkas

NIM. 22BHB10054

MOTTO

كُلَّمَا عَزَّ الْمَطْلُوبُ، وَشَرُّفَ، صَعُبَ مَسْلُكُهُ

“Semakin Bernilai Sesuatu Yang Kau Cari, Maka Semakin Sulit Pula Jalan Yang
Kau Lalui”

(Muhammad Bin Muhammad Al Ghozali)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

Almamater tercinta

Unniversitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap

Bapak dan Ibu Tersayang dan Tercinta

(Bapak Machrus Khanani dan Ibu Sulastri)

Dengan penuh rasa syukur ke hadirat Allah Swt., karya sederhana ini saya persembahkan kepada kedua orang tua tercinta, yang telah menjadi sumber kasih sayang, kekuatan, doa, dan pengorbanan tanpa batas dalam setiap langkah kehidupan saya. Terima kasih atas setiap doa yang tidak pernah putus dipanjatkan, setiap nasihat yang menguatkan, setiap pengorbanan yang tidak pernah diperhitungkan, serta setiap dukungan yang senantiasa mengiringi perjalanan saya hingga mampu menyelesaikan skripsi ini. Tidak ada kata yang cukup untuk menggambarkan besarnya cinta dan ketulusan yang telah diberikan.

"Di setiap keberhasilan yang saya raih, terdapat doa yang selalu menguatkan dan pengorbanan yang tak pernah terlihat. Skripsi ini bukan hanya hasil dari usaha saya, tetapi juga buah dari cinta, doa, dan perjuangan Bapak dan Ibu."

Kepada guru-guru tercinta yang telah dengan sabar mendidik, membimbing, dan memberikan ilmu yang begitu berharga, saya sampaikan terima kasih yang tulus atas setiap nasihat, motivasi, serta keteladanan yang telah menjadi bekal dalam perjalanan menuntut ilmu.

Teruntuk teman-teman seperjuangan, terima kasih atas kebersamaan, dukungan, semangat, dan kenangan indah yang telah mewarnai setiap proses hingga terselesaikannya skripsi ini. Semoga segala kebaikan, ilmu, dan persahabatan yang telah terjalin senantiasa menjadi berkah dan membawa kita semua menuju masa depan yang penuh keberhasilan.

KATA PENGANTAR

Bismillah alhamdullilah wassholatu wassalamu ala rosulillah muhammad ibn abdillah la haulawala quwwata illa billah sama ba'dua. Dengan mengucapkan puji syukur kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat dan pertolongan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “ **Pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja terhadap kinerja guru di *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin Kesugihan Cilacap**”.

Tanpa bantuan, dukungan, dan kontribusi dari berbagai pihak, penyusunan skripsi ini tidak akan berhasil. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

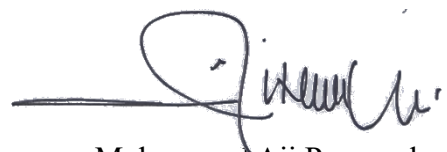
1. Dr. H. A. Luthfi Hamidi, M.Ag selaku Rektor Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap.
2. Mutia Pamiktasih, M.E.Sy. selaku dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap.
3. Hatta Setiabudhi, M.Ak. selaku ketua program studi Manajemen Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap.
4. Hatta Setiabudhi, M. Ak. selaku dosen pembimbing I dan Suwono, M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing, memberikan arahan dan memberikan motivasi dalam penulisan skripsi ini.
5. Seluruh dosen dan staf Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan sehingga dapat

digunakan dalam penyusunan penelitian ini dan manfaat serta bekal dikehidupan yang akan datang.

6. Orang tua penulis Bapak Machrus Khanani dan Ibu Sulastri, serta keluarga lainnya yang selalu memberikan bantuan dan dukungan baik secara materi maupun do'a sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini.
7. KH. Imdadurrohman Al Ubudi, KH. Charir Mucharir, S.H, M.Pd,I, KH. Sholihuddin Muchson selaku pengasuh Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin Kesugihan Cilacap sekaligus Dewan pengarah dan pelindung di *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab Nahdlatutthullab Nahdlatutthullab*.
8. Ust. Muhammad Faqih Rahman Hakim, S.Sos dan Ust. Sofyan Attasauri, S.E, selaku guru sekaligus pembimbing yang telah sabar mengajar, membimbing dan menasehati serta memberikan pelajaran terbaik sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.
9. Teman-teman Pondok Pesantren, Ust. Reza Fahlevi Al Manan, S.H, Zaimul Mahmud Al Fauzi, Hilal Muhyi Ramadhan, Muhammad Farhan Anfa, Zam-zam Syifa, H. Hasby Raihanul Janan, Ngarifu Ilham Anam, yang telah mensupport dan memberikan dukungan serta teman hidup di Pondok Pesantren sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi ini.

Cilacap, 25 Juli 2026

Hormat kami,



Muhammad Aji Pamungkas
NIM. 22BH10054

RINGKASAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja serta disiplin kerja terhadap kinerja guru *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab Nahdlatutthullab Nahdlatutthullab* Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin Kesugihan Cilacap. Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian memenuhi kriteria valid dan reliabel. Selain itu, model regresi yang digunakan juga telah memenuhi persyaratan uji asumsi klasik, sehingga layak digunakan dalam pengujian hipotesis. Persamaan regresi yang diperoleh yaitu $Y = 4,793 + 0,639X_1 + 0,352X_2 + e$, yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), motivasi kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Disiplin kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Sementara itu, hasil uji simultan (uji F) memperoleh nilai Fhitung sebesar 13,314 dengan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$), yang berarti motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,420 menunjukkan bahwa kedua variabel bebas mampu menjelaskan 42,0% variasi kinerja guru, sedangkan 58,0% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Guru

SUMMARY

This study aimed to examine the effect of work motivation and work discipline on the performance of teachers at Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab Nahdlatutthullab Nahdlaatutthullab, Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin Kesugihan, Cilacap. Data were analyzed through validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, partial significance tests (t-test), simultaneous significance test (F-test), and the coefficient of determination. The findings revealed that all research instruments were valid and reliable, while the regression model satisfied the classical assumption tests, indicating that it was appropriate for hypothesis testing. The multiple linear regression equation obtained was $Y = 4.793 + 0.639X_1 + 0.352X_2 + e$, indicating that both work motivation and work discipline had a positive effect on teacher performance. The results of the partial significance test (t-test) demonstrated that work motivation had a positive and significant effect on teacher performance. Likewise, work discipline also had a positive and significant effect on teacher performance. Furthermore, the simultaneous significance test (F-test) produced an F-value of 13.314 with a significance level of 0.000 (< 0.05), indicating that work motivation and work discipline jointly had a positive and significant effect on teacher performance. The Adjusted R Square value of 0.420 indicates that work motivation and work discipline jointly explain 42.0% of the variation in teacher performance, while the remaining 58.0% is influenced by other factors not examined in this study.

Keyword : Work Motivation, Work Discipline, and Teacher Performance

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
NOTA PEMBIMBING.....	vi
NOTA KONSULTAN	vii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	viii
MOTTO	ix
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	x
KATA PENGANTAR.....	xii
RINGKASAN	xiv
SUMMARY.....	xv
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL	xix
DAFTAR GAMBAR	xx
DAFTAR LAMPIRAN	xxi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	14
C. Tujuan Penelitian	15
D. Ruang Lingkup Penelitian	15
E. Manfaat Penelitian	16
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS.....	18
A. Telaah Pustaka	18
1. <i>Goal setting theory</i>	18
2. Sumber Daya Manusia.....	21
3. Motivasi Kerja	22
4. Disiplin Kerja.....	23
5. Kinerja	25
6. Kinerja Guru	26
B. Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesis	27
1. Penelitian Terdahulu	27
2. Pengembangan Hipotesis.....	28
3. Kerangka Berpikir.....	31

4. Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN	35
A. Desain Penelitian	35
1. Jenis Penelitian	35
2. Lokasi dan waktu Penelitian	35
3. Sumber Data	36
4. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	36
B. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel	38
1. Definisi Konseptual	38
2. Definisi Operasional Variabel	40
C. Metode Pengumpulan Data.....	42
D. Teknik Analisis Data.....	43
1. Uji Validitas	43
2. Uji Reliabilitas	43
3. Uji Asumsi Klasik.....	44
4. Uji Regresi Linear Berganda	46
5. Uji Hipotesis	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
A. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	49
1. <i>Guru Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab</i>	49
2. <i>Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab</i>	52
B. Gambaran Responden.....	55
1. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur	55
C. Analisis Data	56
1. Uji Validitas dan Reliabilitas	56
2. Uji Asumsi Klasik.....	60
3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda	63
4. Uji Hipotesis	65
D. Pembahasan	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	72
A. Kesimpulan.....	72
B. Saran	74
C. Keterbatasan Penelitian.....	75
DAFTAR PUSTAKA.....	76

LAMPIRAN.....	lxxx
----------------------	-------------

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 2. <i>Time Schedule</i> Penelitian.....	36
Tabel 3 Operasional Variabel	40
Tabel 4. Skala Likert	42
Tabel 5 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur	55
Tabel 6. Uji Validitas Motivasi Kerja.....	57
Tabel 7. Uji Validitas Disiplin Kerja	57
Tabel 8. Uji Validitas Kinerja.....	58
Tabel 9. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	59
Tabel 10. Hasil Uji Normalitas.....	60
Tabel 11. Hasil Uji Multikolinieritas.....	61
Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas	62
Tabel 13. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	63
Tabel 14. Hasil Uji Parsial T	65
Tabel 15. Hasil Uji Simultan F.....	66
Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 <i>Goal Setting Theory (Locke & Latham 2002)</i>	21
Gambar 2 Kerangka Berfikir.....	33

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	lxxx
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	lxxxi
Lampiran 3 Tabulasi Responden.....	lxxxiii
Lampiran 4 Uji Validitas	lxxxvi
Lampiran 5 Tabel r	xc
Lampiran 6 Tabel Uji F	xcii
Lampiran 7 Dokumentasi.....	xciv
Lampiran 8 Biodata Penulis.....	xcvii

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. Beridirnya 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 Majlis Ta’lim, yang meliputi pengajian Selasaan 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 Dinniyah 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 mengaji 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 kesemuannya 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 prasurvei 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.

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 Nahdlatutthullab*.



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 menegaskan

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 meng-gerakkannya 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), Diagram (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	Motivasi kerja, Disiplin kerja, dan lingkungan	Disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan

	Kinerja Guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah Pangkalanbun Kalimantan Tengah	kerja → Kinerja Guru	berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
(Nur Rohmah Kurniawati, 2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah se Kabupaten Pematang	Gaya kepemimpinan transformasional, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja → Kinerja Guru	Gaya kepemimpinan transformasional, 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 & Fariyah, 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

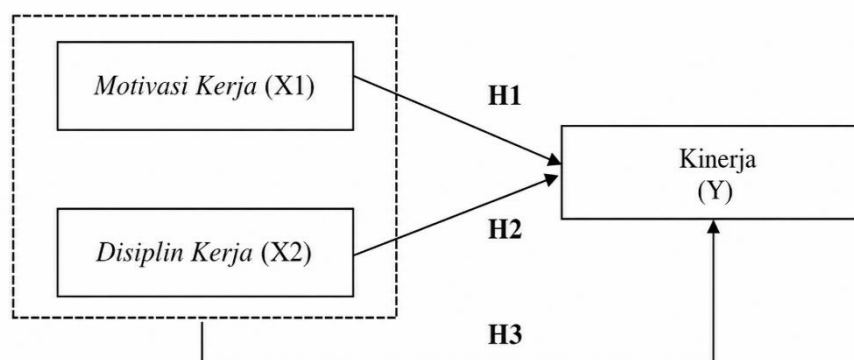
Motivasi kerja berperan sebagai faktor pendorong yang memengaruhi semangat, arah, dan ketekunan individu dalam melaksanakan tugas. Guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan inisiatif, komitmen, dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan yang dijalankan. Hal ini akan berdampak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

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif (kausal), yaitu pendekatan yang menekankan pada pengumpulan dan analisis data numerik untuk menguji hubungan antar variabel secara objektif. Sugiyono (2017) menyatakan bahwa metode kuantitatif deskriptif bertujuan untuk menjelaskan kondisi atau fenomena yang terjadi pada saat penelitian dilakukan, serta menguji hipotesis yang telah dirumuskan berdasarkan teori yang ada. Dengan pendekatan ini, penelitian berfokus pada pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab*.

2. Lokasi dan waktu Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Objek penelitian ini adalah guru aktif di *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin yang terletak di Desa Kesugihan Kidul, Kecamatan Kesugihan, Kabupaten Cilacap. Pondok Pesantren ini sudah berdiri lama dan menjadi pusat pendidikan agama Islam di wilayah tersebut.

b. Waktu penelitian

Penelitian dilakukan selama 6 bulan yaitu dimulai dari bulan Februari– Agustus 2026. Berikut time schedule penelitian ini :

Tabel 2. *Time Schedule* Penelitian

No.	Kegiatan	Bulan ke					
		2	3	4	5	6	8
1.	Pengajuan judul dan outline						
2.	Konsultasi awal dan rencana menyuusun kegiatan						
3.	Proses bimbingan dan menyelesaikan proposal						
4.	Seminar proposal skripsi						
5.	Revisi proposal skripsi dan persetujuan proposal skripsi						
6.	Pengumpulan dan pengolahan data						
7.	Proses bimbingan untuk menyelesaikan skripsi						
8.	Ujian skripsi, revisi skripsi dan pengesahan skripsi						

3. Sumber Data

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang dibagikan langsung kepada responden. Skala jawaban menggunakan Likert 1 sampai 5 untuk mengukur tingkat persetujuan pada setiap pernyataan. Selain itu, observasi dan studi literatur juga dilakukan untuk melengkapi data dan mendukung validitas penelitian.

4. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling

a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini terdiri atas seluruh guru *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* yang aktif menjalankan tugas dan tanggung

jawabnya sebagai tenaga pendidik. Populasi ini meliputi guru yang terlibat dalam kegiatan pembelajaran, pengelolaan administrasi pendidikan, pembinaan karakter peserta didik, serta berbagai aktivitas pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan program *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab*. Menurut Sugiyono (2018), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Berdasarkan definisi tersebut, populasi dalam penelitian ini dipilih karena memiliki karakteristik yang relevan dengan variabel yang diteliti, yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 35 guru aktif yang tercatat secara resmi dalam bagian pendidik *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab*.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang terdapat di populasi penelitian (Sugiyono, 2018). Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 35 orang. Dikarenakan jumlah populasi dibawah 100 maka sampel yang diambil pada penelitian ini adalah seluruh populasi sebanyak 35 orang.

c. Teknik *Sampling*

Teknik sampling merupakan teknik yang digunakan untuk mengambil sampel dalam sebuah penelitian. Dalam penelitian ini menggunakan teknik non probability sampling yaitu sampling jenuh.

Menurut Sugiyono, (2018) sampling jenuh adalah: “Teknik penentuan sampel bila semua populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. “ Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Teknik ini termasuk dalam non-probability sampling dan umumnya digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh populasi dijadikan responden. Berdasarkan pada populasinya maka sampel yang diambil dan diperoleh sebanyak 35 responden.

B. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

1. Definisi Konseptual

Definisi konseptual adalah pernyataan yang mengartikan atau memberi makna suatu konsep istilah tertentu yang bersifat konstitutif, formal dan memiliki makna yang abstrak (Pasaribu, S. b., 2022). Pada penelitian ini terdapat dua macam variabel yaitu variabel bebas (*Independen*) dan variabel terikat (*Dependen*).

a. Variabel terikat (Y)

1) Kinerja guru

Kinerja secara konseptual didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan indikator tertentu seperti efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas. Bernardin dan Russell (1993) menjelaskan bahwa kinerja merupakan output yang dapat diukur dari sejauh mana individu berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam

lingkungan *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab*, kinerja guru dapat diukur melalui kemampuan guru dalam melaksanakan tugas pembelajaran secara efektif, menyusun dan mengelola administrasi pembelajaran, membina perkembangan akademik maupun akhlak peserta didik, serta berkoordinasi dengan sesama tenaga pendidik dan pihak *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* guna mendukung tercapainya tujuan pendidikan.

b. Variabel bebas (X)

1) Motivasi Kerja (X1)

Motivasi adalah dorongan dalam diri individu yang timbul akibat adanya kebutuhan yang belum terpenuhi, yang kemudian mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan tertentu. Kebutuhan tersebut tersusun secara hierarkis, mulai dari kebutuhan fisiologis hingga aktualisasi diri (Maslow, 1943). Pada *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab*, motivasi kerja guru tidak hanya berasal dari faktor eksternal, melainkan juga dari kesadaran spiritual untuk beribadah dan mengabdikan melalui kegiatan pendidikan. Selain itu, rasa memiliki terhadap lembaga, tanggung jawab dalam membentuk generasi yang berakhlak mulia, serta keinginan untuk memberikan kontribusi positif bagi perkembangan madrasah menjadi faktor-faktor yang mendorong guru untuk melaksanakan tugasnya secara optimal.

2) Disiplin kerja (X2)

Disiplin kerja adalah kesediaan dan kesadaran individu untuk menaati semua aturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. (Hasibuan, 2016). Dalam konteks *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab*, disiplin kerja guru berperan penting dalam menjamin terlaksananya kegiatan pembelajaran dan pembinaan peserta didik secara terstruktur, tepat waktu, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Tingginya tingkat kedisiplinan guru juga mendukung terciptanya lingkungan pendidikan yang kondusif serta selaras dengan nilai-nilai keislaman yang menjadi landasan penyelenggaraan *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab*.

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi atau petunjuk kepada peneliti tentang bagaimana cara mengukur suatu variabel penelitian (Pasaribu, S. B., et. al 2021 : 68). Operasional variabel berguna untuk memberikan pengertian yang lebih mendalam tentang variabel yang ada dalam penelitian ini. Variabel pada penelitian ini adalah Motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru.

Tabel 3 Operasional Variabel

NO	Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala
1.	X1 : Motivasi Kerja	Motivasi merupakan dorongan dalam diri manusia yang muncul karena adanya kebutuhan yang	1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Keamanan 3. Kebutuhan Sosial	Likert 1–5

		harus dipenuhi, yang tersusun dalam suatu hierarki dari kebutuhan dasar hingga kebutuhan tertinggi. (Maslow,1943).	4. Kebutuhan Penghargaan 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri	
2.	X2 : Disiplin kerja	Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan individu untuk menaati peraturan organisasi dan norma yang berlaku (Hasibuan, 2016).	1. Ketaatan terhadap waktu mengajar 2. Kepatuhan terhadap aturan 3. Konsistensi dalam melaksanakan tugas 4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan 5. Ketaatan terhadap sanksi yang berlaku	Likert 1–5
3.	Y : Kinerja	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017).	1. Perencanaan pembelajaran 2. Pelaksanaan pembelajaran 3. Evaluasi pembelajaran 4. Kualitas pembelajaran 5. Ketetapan waktu mengajar 6. Tanggung jawab sebagai pendidik	Likert 1–5

C. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, metode pengumpulan data dilakukan dengan metode yang relevan dengan pendekatan kuantitatif, guna memperoleh data yang valid dan reliabel mengenai variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab*. Pada penelitian ini pengolahan dilakukan dengan Teknik kuesioner (angket) yang dibagikan langsung kepada guru *Madarisud diniyah*. Menurut (Sugiyono, 2019), kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Pada penelitian ini skala yang pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Menurut Sugiyono (2019:146), skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini skala likert yang digunakan adalah skala likert 5 poin.

Tabel 4. Tabel skala likert

Pilihan Jawaban	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

D. Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah survei tersebut sah atau tidak yang diberikan kepada responden. Menurut (Sugiyono, 2019:175) validitas berarti “ Instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Uji validitas yang dilakukan pada penelitian ini berjumlah responden sebanyak 35 guru *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab*. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*, yaitu dengan mengkorelasikan skor masing-masing item pernyataan dengan skor total sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono. Pengujian dilakukan dengan bantuan program SPSS. Jumlah responden sebanyak 35 orang, sehingga diperoleh nilai *r tabel* sebesar 0,273 pada taraf signifikansi 0,05 (dua sisi) dengan derajat kebebasan *degree of freedom (df) = n - 2 = 51*. Selanjutnya, interpretasi dari analisis uji validitas tersebut yaitu:

- 1) Apabila *r* hitung lebih besar dari *r tabel* maka item pernyataan atau variabel valid.
- 2) Apabila *r* hitung lebih kecil dari *r tabel* maka item pernyataan atau variabel tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen dapat memberikan hasil yang konsisten dan stabil ketika digunakan

dalam kondisi yang sama pada waktu yang berbeda. Menurut (Sugiyono, 2019:176) reliabilitas merupakan “instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama”. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*, yaitu metode statistik yang digunakan untuk mengukur tingkat konsistensi internal dari butir-butir pernyataan dalam kuesioner yang telah dinyatakan valid pada uji validitas sebelumnya. Asumsi dari uji reliabilitas dapat dinyatakan sebagai berikut:

- 1) Bila *Cronbach Alpha* lebih dari 0,60 maka dinyatakan reliabel.
- 2) Bila *Cronbach Alpha* kurang dari 0,60 maka dinyatakan tidak reliabel.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk perkiraan contoh kecil, pengujian faktual akan gagal jika anggapan ini valid (Ghozali, I, 2018) Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik non-parametrik *kolmogrov-smirnov* (K-S). Asumsi uji normalitas dapat dinyatakan sebagai berikut :

- 1) Bila nilai signifikan untuk pengujian *kolmogrov-smirnov* lebih besar dari 0,05 berarti data normal.

- 2) Bila nilai signifikan untuk pengujian *kolmogrov-smirnov* lebih kecil dari 0,05 berarti data tidak normal.

b. Uji Multikolenaritas

Uji Multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna diantara variabel bebas (*independen*) atau tidak (Ghozali, I, 2018). Jika nilai *tolerance* rendah maka sama dengan nilai *variance inflation factor* (VIF) tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cuttof* yang umum digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance* > 0.10 atau sama dengan nilai $VIF < 10$ (Ghozali, I, 2018). Asumsi dari *Tolerance* dan VIF dapat dinyatakan sebagai berikut:

- 1) Bila $VIF > 10$ nilai *tolerance* $< 0,10$ maka terjadi multikoleniaritas.
- 2) Bila $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* > 0.10 maka tidak terjadi multikoleniaritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dan *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda maka disebut heteroskedtisitas (Ghozali, I, 2018). Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan metode statistik dengan menggunakan uji Glejser. Uji

Glejser digunakan untuk menguji apakah data tersebut terjadi heteroskedastisitas. Asumsi dari uji Glejser dapat dinyatakan sebagai berikut:

- 1) Bila hasil uji Glejser kurang dari atau sama dengan 0,05 maka data mengalami heteroskedastisitas.
- 2) Bila hasil uji Glejser lebih dari 0,05 maka data tidak mengalami heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda dilakukan untuk menentukan pengaruh dan ukuran dampak variabel *independen* terhadap variabel *dependen* (Ghozali,I, 2018). Hubungan linier yang lebih dari dua variabel bila dinyatakan dalam bentuk persamaan matematis adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja guru

a = Konstanta

X₁ = Variabel Motivasi

X₂ = Variabel Disiplin

B₁ = Koefisien Motivasi

B₂ = Koefisien Disiplin

E = Standar Kesalahan

5. Uji Hipotesis

a. Uji Statistik T (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (X) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Y) (Ghozali, I, 2018) dimana dalam penelitian ini variabel independennya ialah motivasi kerja dan disiplin kerja dan variabel dependennya ialah kinerja guru. Untuk mengetahui nilai uji t, tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% atau 0,05. Adapun kriteria sebagai pengambil keputusan adalah:

- 1) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$ maka menunjukkan bahwa variabel bebas (independen) tidak mempengaruhi variabel terikat (dependen).
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ maka menunjukkan bahwa variabel bebas (independen) mempengaruhi variabel terikat (dependen).

b. Uji Statistik F (Uji Simultan)

Pada penelitian ini uji F digunakan untuk menguji statistik secara simultan (uji F). (Ghozali, I, 2018), “Uji F dapat menguji apakah variabel bebas (independen) secara simultan mempengaruhi variabel terikat (dependen).” Adapun tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5% atau 0,05. Oleh karena itu, kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $P\text{-Value} < 0,05$ maka H_0 artinya variabel bebas (independen) secara simultan mempengaruhi variabel terikat (dependen).
- 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $P\text{-Value} > 0,05$ maka artinya variabel bebas (independen) secara simultan tidak mempengaruhi variabel terikat (dependen).

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinisasi (R^2) adalah alat ukur untuk menentukan tingkat hubungan antara variabel X dan Y (Ghozali, I, 2018). Nilai koefisien determinisasi adalah antara nol dan satu. Jika determinisasi = 0 atau mendekati maka menunjukkan tidak ada hubungan antara variabel independen (X) yakni X_1 (motivasi kerja), dan X_2 (disiplin kerja) terhadap variabel dependen (Y) yakni kinerja guru, atau juga koefisien determinisasi $0 < R^2 < 1$.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Guru *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab*

Objek yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah guru *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab*. *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* merupakan lembaga pendidikan keagamaan Islam yang secara khusus menyelenggarakan proses pembelajaran untuk meningkatkan pengetahuan, membentuk sikap, serta mengembangkan keterampilan peserta didik dalam bidang ilmu-ilmu keislaman. Keberadaan *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* sebagai bagian dari sistem pendidikan di Indonesia memiliki dasar hukum yang jelas. Hal ini sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 30 yang menyatakan bahwa pendidikan keagamaan dapat diselenggarakan oleh pemerintah maupun masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan untuk mempersiapkan peserta didik agar memiliki kompetensi dalam memahami, mengamalkan, dan mengembangkan ajaran agama. Ketentuan tersebut kemudian diperkuat melalui Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2007 tentang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan yang menegaskan bahwa pendidikan diniyah merupakan salah satu bentuk penyelenggaraan pendidikan keagamaan Islam.

Sebagai lembaga pendidikan berbasis keagamaan, *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* memegang peranan penting dalam membentuk karakter religius, akhlak mulia, serta memperkuat pemahaman keislaman peserta didik. Tujuan tersebut diwujudkan melalui pembelajaran berbagai disiplin ilmu agama, seperti *Al-Qur'an*, *Hadis*, *Fikih*, *Akidah Akhlak*, *Sejarah Kebudayaan Islam*, dan Bahasa Arab. Selain melengkapi pendidikan formal, *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* juga berfungsi sebagai wahana penanaman nilai-nilai moral, spiritual, dan etika yang menjadi landasan pembentukan karakter generasi muda. Berbagai regulasi yang diterbitkan pemerintah menunjukkan bahwa *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* telah diakui sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional dengan tetap mempertahankan karakteristiknya sebagai lembaga pendidikan keagamaan Islam.

Dalam penyelenggaraan pendidikan tersebut, guru *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* memegang peranan yang sangat penting sebagai tenaga pendidik yang bertanggung jawab merancang, melaksanakan, membimbing, mengevaluasi, dan mengembangkan proses pembelajaran. Tugas guru tidak hanya sebatas menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga membimbing perkembangan spiritual peserta didik, menjadi teladan dalam berperilaku, memberikan motivasi, serta menanamkan nilai-nilai karakter Islami. Oleh karena itu, keberhasilan proses pembelajaran di *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* sangat bergantung pada kemampuan guru dalam menjalankan tugas profesionalnya secara efektif, bertanggung jawab, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

Karakteristik guru *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* memiliki kekhasan dibandingkan dengan guru pada lembaga pendidikan formal. Sebagian besar guru mengabdikan diri dengan berlandaskan nilai keikhlasan, semangat dakwah, dan tanggung jawab sosial kepada masyarakat. Walaupun demikian, mereka tetap dituntut untuk menunjukkan profesionalisme dalam menjalankan tugas kependidikan, mulai dari menyusun perencanaan pembelajaran, melaksanakan kegiatan belajar mengajar secara efektif, melakukan penilaian hasil belajar, hingga terus meningkatkan kompetensi diri. Dalam konteks tersebut, motivasi kerja dan disiplin kerja menjadi dua aspek yang berperan penting dalam mendukung peningkatan kinerja guru sehingga pelaksanaan tugas dapat berlangsung secara optimal.

Temuan berbagai penelitian terdahulu juga memperlihatkan bahwa guru *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap keberhasilan penyelenggaraan pendidikan Islam. Guru tidak hanya berfungsi sebagai penyampai ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pembimbing spiritual, teladan dalam berakhlak, serta agen internalisasi nilai-nilai Islam dalam setiap proses pembelajaran. Keteladanan yang ditunjukkan melalui pelaksanaan ibadah, perilaku, kedisiplinan, dan hubungan sosial dengan peserta didik terbukti memberikan pengaruh positif terhadap pembentukan karakter religius dan kepribadian peserta didik.

Berdasarkan uraian tersebut, guru *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* dipilih sebagai objek penelitian karena memiliki peran yang sangat strategis dalam menentukan kualitas penyelenggaraan pendidikan keagamaan Islam.

Kinerja guru yang baik diharapkan mampu meningkatkan efektivitas proses pembelajaran sekaligus menghasilkan lulusan yang memiliki pemahaman agama yang memadai, akhlak yang mulia, dan karakter yang kuat. Oleh sebab itu, penelitian mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* menjadi penting untuk dilakukan sebagai upaya memperoleh informasi empiris yang dapat digunakan sebagai dasar dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada lembaga pendidikan keagamaan Islam.

2. *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab*

Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab merupakan salah satu unit pendidikan keagamaan yang berada di bawah naungan Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin dan memiliki keterkaitan yang erat dengan Madrasah Islamiyah Nahdlatut Thullab (MINAT), baik pada jenjang Madrasah Tsanawiyah (MTs) maupun Madrasah Aliyah (MA). Keterpaduan tersebut terlihat dari sistem pembelajaran yang diterapkan, khususnya sejak tahun 2002 ketika materi pembelajaran kitab kuning yang sebelumnya diajarkan di MINAT dialihkan sepenuhnya ke *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab*. Kebijakan ini dilakukan sebagai upaya untuk memfokuskan pembelajaran kitab kuning pada lembaga yang secara khusus menangani pendidikan diniyah, sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung lebih intensif, sistematis, dan sesuai dengan karakteristik pendidikan pesantren.

Pengalihan materi kitab kuning tersebut membawa konsekuensi bahwa *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* harus mampu menyusun sistem

pembelajaran yang efektif dan terstruktur agar dapat mengakomodasi kebutuhan santri dalam menguasai literatur klasik Islam. Oleh karena itu, seluruh kegiatan pembelajaran dirancang sedemikian rupa sehingga tidak hanya berorientasi pada penyampaian materi, tetapi juga menekankan pada kemampuan santri dalam membaca, memahami, mengkaji, dan mengimplementasikan kandungan kitab kuning sebagai sumber utama kajian keislaman. Dengan penguasaan kitab kuning yang baik, diharapkan santri memiliki pemahaman yang lebih mendalam terhadap ajaran Islam, baik dari aspek *akidah*, *ibadah*, *muamalah*, maupun *akhlak*.

Pentingnya keberadaan *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* dalam sistem pendidikan Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin juga tercermin dari pandangan pengasuh pesantren, Hadratus Syekh KH. Chasbullah Badawi, yang dalam berbagai kesempatan menyampaikan bahwa *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* merupakan ujung tombak keberhasilan santri dalam mempelajari berbagai disiplin ilmu keislaman. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* tidak hanya berfungsi sebagai pelengkap kegiatan pendidikan di pesantren, tetapi menjadi pusat pembelajaran yang menentukan keberhasilan santri dalam memahami ilmu-ilmu agama secara komprehensif. Melalui kegiatan pembelajaran di *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab*, santri dibekali dengan berbagai disiplin ilmu yang menjadi fondasi utama dalam tradisi keilmuan Islam.

Adapun materi yang dipelajari di *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* mencakup berbagai cabang ilmu keislaman, antara lain ilmu *nahwu*, ilmu *shorof*,

usul fikih, tafsir, hadis, mantiq, balaghah, serta berbagai disiplin ilmu lainnya yang saling berkaitan. Keseluruhan ilmu tersebut dikenal sebagai ilmu alat yang memiliki fungsi penting dalam membantu santri memahami kandungan *Al-Qur'an, hadis*, maupun kitab-kitab klasik berbahasa Arab. Penguasaan terhadap ilmu-ilmu tersebut menjadi bekal dasar bagi santri untuk melakukan kajian keislaman secara lebih mendalam dan menyeluruh (*kaffah*), sehingga mereka tidak hanya mampu membaca teks keagamaan, tetapi juga memahami makna, konteks, serta penerapannya dalam kehidupan.

Berdasarkan tujuan penyelenggaraannya, *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* memiliki dua tujuan utama. Pertama, membantu santri menguasai kitab kuning sebagai referensi utama dalam mempelajari ilmu-ilmu agama Islam, sehingga mereka memiliki kemampuan yang memadai dalam memahami *Al-Qur'an* dan *hadis* secara benar berdasarkan kaidah keilmuan Islam. Kedua, menyediakan sarana pembelajaran yang memungkinkan santri menguasai berbagai ilmu alat sebagai dasar dalam mempelajari dan memahami ajaran Islam secara utuh (*Kaffah*). Dengan demikian, *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* tidak hanya berorientasi pada peningkatan kemampuan akademik santri dalam bidang keagamaan, tetapi juga berperan dalam membentuk kompetensi keilmuan yang menjadi ciri khas pendidikan pesantren serta mendukung terwujudnya lulusan yang memiliki pemahaman agama yang mendalam dan berkarakter Islami.

B. Gambaran Responden

1. Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

Pengelompokan responden berdasarkan umur pada *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* adalah sebagai berikut :

Tabel 5 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur

NO.	USIA	JUMLAH	PRESENTASE
1.	≤20 tahun	8	22,86%
2.	21-30 tahun	27	77,14 %
JUMLAH TOTAL		35	100%

Sumber. Data diolah 2026

Berdasarkan karakteristik responden menurut umur, diketahui bahwa sebagian besar guru *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* berada pada rentang usia 21–30 tahun. Dari total 35 responden, sebanyak 27 orang atau 77,14% termasuk dalam kategori usia 21–30 tahun, sedangkan responden yang berusia ≤20 tahun berjumlah 8 orang atau 22,86%.

Data tersebut menunjukkan bahwa mayoritas tenaga pendidik di *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* berada pada usia produktif. Kondisi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar guru memiliki potensi yang baik dalam melaksanakan tugas pembelajaran karena pada usia produktif umumnya individu memiliki kemampuan fisik, semangat kerja, serta kesiapan untuk mengembangkan kompetensi secara berkelanjutan. Sementara itu, keberadaan

guru yang berusia ≤ 20 tahun menunjukkan adanya keterlibatan tenaga pendidik yang relatif muda dalam mendukung proses pembelajaran di *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab*.

C. Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kemampuan instrumen dalam mengukur variabel penelitian secara tepat, sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian apabila digunakan secara berulang.

. Validitas dan Reliabilitas pada penelitian ini ialah untuk mengukur analisis korelasi antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaaddin Kesugihan Cilacap.

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang diteliti. Suatu instrumen dikatakan valid apabila setiap butir pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi (r hitung) lebih besar daripada nilai r tabel dan memiliki nilai signifikansi (Sig.) kurang dari 0,05. Pada penelitian ini, pengujian validitas dilakukan terhadap 35 responden dengan nilai r tabel sebesar 0,334

Uji validitas variabel motivasi kerja (X1), dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja guru (Y) pada *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* dapat diketahui paa hasil *output* IBM SPSS Statistik pada tabel sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Berikut ini tabel uji validitas variabel motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja guru.

Tabel 6. Uji Validitas Motivasi Kerja

pernyataan	r-hitung	r-tabel	p(sig)	keterangan
p1	0,699	0,334	0,000	valid
p2	0,717	0,334	0,000	valid
p3	0,600	0,334	0,000	valid
p4	0,435	0,334	0,009	valid
p5	0,669	0,334	0,007	valid

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel Motivasi Kerja (X1) yang terdiri atas 5 butir pernyataan, diketahui bahwa seluruh item memiliki nilai seluruh item memiliki nilai koefisien korelasi (Pearson Correlation) atau r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,334 ($n = 35$; $\alpha = 0,05$). Nilai korelasi masing-masing butir berada pada rentang 0,435–0,717 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan pada variabel motivasi kerja dinyatakan valid sehingga layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 7. Uji Validitas Disiplin Kerja

pernyataan	r-hitung	r-tabel	p(sig)	keterangan
p1	0,648	0,334	0,000	valid
p2	0,566	0,334	0,000	valid
p3	0,660	0,334	0,000	valid
p4	0,635	0,334	0,000	valid
p5	0,679	0,334	0,000	valid

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap variabel Disiplin Kerja (X2) yang terdiri atas 5 butir pernyataan, diperoleh hasil bahwa seluruh item

memiliki nilai r hitung yang lebih besar daripada r tabel sebesar 0,334 ($n = 35$; $\alpha = 0,05$). Nilai korelasi item terhadap skor total berada pada rentang 0,556–0,679 dengan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Oleh karena itu, seluruh butir pernyataan pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 8. Uji Validitas Kinerja

pernyataan	r-hitung	r-tabel	p(sig)	keterangan
p1	0,588	0,334	0,000	valid
p2	0,538	0,334	0,000	valid
p3	0,625	0,334	0,000	valid
p4	0,675	0,334	0,000	valid
p5	0,544	0,334	0,000	valid
p6	0,607	0,334	0,000	valid

. Hasil uji validitas terhadap variabel Kinerja Guru (Y) yang terdiri atas 6 butir pernyataan menunjukkan bahwa seluruh item memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel sebesar 0,334 ($n = 35$; $\alpha = 0,05$). Nilai korelasi setiap butir terhadap skor total berada pada rentang 0,538–0,675 dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dengan demikian, seluruh butir pernyataan pada variabel kinerja guru dinyatakan valid, sehingga instrumen penelitian memenuhi syarat untuk digunakan dalam proses pengumpulan data.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian dalam mengukur suatu variabel. Instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Semakin tinggi nilai *Cronbach's Alpha*, semakin baik tingkat konsistensi internal instrumen yang digunakan.

Tabel 9. Uji Reliabilitas Variabel penelitian

No.	Variabel	Reliabilitas Coefisient	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1.	Motivasi Kerja (X1)	5 Pernyataan	0,600	<i>Reliable</i>
2.	Disiplin Kerja (X2)	5 Pernyataan	0,627	<i>Reliable</i>
3.	Kinerja (Y)	6 pernyataan	0,623	<i>Reliable</i>

Secara keseluruhan, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru memiliki nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing sebesar 0,600; 0,627; dan 0,623. Seluruh nilai tersebut berada di atas batas minimum 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian telah memenuhi kriteria reliabilitas dan layak digunakan dalam proses pengumpulan data.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja guru memiliki tingkat konsistensi yang baik dan layak digunakan sebagai alat pengumpulan data pada penelitian ini. Hasil uji validitas dan

reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan telah memenuhi persyaratan sebagai instrumen penelitian yang valid dan reliabel

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan pengujian ini adalah untuk menentukan apakah perhitungan yang dilakukan oleh IBM Statistik dan data uji normalitas menggunakan rumus Kolmogorov-Smirnov normal. Hasil yang didapat sebagai berikut :

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,20245308
Most Extreme Differences	Absolute	,096
	Positive	,069
	Negative	-,096
Test Statistic		,096
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c
a. Test distribution is normal		
b. Calculated from data		
c. Liliefors Significance Correttion		

Pada tabel tersebut hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai Asymp. Sig. sebesar 0,200, lebih besar daripada 0,05 sehingga residual berdistribusi normal.

b. Uji Multikoleniaritas

Uji Multikoleniaritas diharapkan dapat menguji apakah model regresi melacak hubungan antara variabel bebas. Hasil output yang diperoleh adalah :

Tabel 11. Hasil Uji Multikoleniaritas

Coefficients^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance
(Constant)	4,793	3,797		1,262	,216	
X1	,639	,167	,524	3,823	,001	,909
X2	,352	,164	,295	2,155	,039	,909
Model				Collinearity Statistics		
				VIF		
1	(Constant)					
	X1			1,100		
	X2			1,100		

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) masing-masing memiliki nilai Tolerance sebesar 0,909, yang lebih besar dari 0,10, serta nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,100, yang lebih kecil dari 10. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat ketidaksamaan residual pada model regresi. Dengan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5% output Statistik SPSS dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 12. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,227	2,533		,879	,386
	X1	-,060	,111	-,099	-,535	,596
	X2	,025	,109	,042	,230	,819
a. Dependent Variable : ABS_RES						

Uji heteroskedastisitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan metode Glejser dengan meregresikan nilai residual absolut terhadap variabel independen. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,596, sedangkan

variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,819. Kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis. Pada penelitian ini variabel independen terdiri dari 2 variabel yakni *variabel motivasi kerja* (X1) dan *variabel disiplin kerja* (X2), sedangkan variabel dependennya terdiri dari 1 variabel yaitu kinerja guru.

Tabel 13. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,793	3,797		1,262	,216
	X1	,639	,167	,524	3,823	,001
	X2	,352	,164	,295	2,155	,039

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dibuat persamaan regresi linier berganda dengan hasil sebagai berikut :

$$Y = 4,793 + 0,639X_1 + 0,352X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja guru

a = Konstanta

X_1 = Variabel Motivasi

X_2 = Variabel Disiplin

B_1 = Koefisien Motivasi

B_2 = Koefisien Disiplin

E = Standar Kesalahan

$$Y = 4,793 + 0,639X_1 + 0,352X_2 + e$$

Penjelasan sebagai berikut :

- a. Untuk nilai konstanta yang diperoleh sebesar 4,793 maka bisa diartikan jika variabel motivasi kerja dan disiplin kerja bernilai 0 (konstan) maka variabel kinerja bernilai 4,793
- b. Nilai koefisien regresi variabel X_1 (Motivasi kerja) bernilai positif sebesar 0,639 maka bisa diartikan koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,639 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,639 satuan dengan asumsi variabel lain konstan..
- c. Nilai koefisien regresi variabel X_2 (Disiplin kerja) bernilai positif sebesar 0,352 maka bisa diartikan Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,352 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,352 satuan dengan asumsi variabel lain konstan..

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial T

Tujuan pengujian hipotesis parsial atau uji t adalah untuk dapat mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas dan terikat dapat dibedakan atau secara parsial. Hasil uji t dapat diketahui pada tabel berikut:

Tabel 14. Hasil Uji Parsial T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,793	3,797		1,262	,216
	X1	,639	,167	,524	3,823	,001
	X2	,352	,164	,295	2,155	,039

Pada hasil output SPSS IBM Statistik diatas dapat diketahui hasil sebagai berikut :

- 1) Nilai signifikansi motivasi kerja (X1) sebesar $0,001 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,823 > t \text{ tabel } 2,037$, menunjukkan bahwa Motivasi kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja guru. Maka hipotesis motivasi kerja terhadap kinerja guru (H1) diterima.
- 2) Nilai signifikansi disiplin kerja (X2) sebesar $0,039 < 0,05$ dan nilai t hitung $2,155 > t \text{ tabel } 2,037$, menunjukkan bahwa Disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja guru. Maka hipotesis disiplin kerja terhadap kinerja guru (H2) diterima.

b. Uji Simultan F

Uji F adalah pengujian yang dirancang guna menentukan apakah variabel independen (X1,X2) dan variabel dependen (Y) memiliki hubungan yang signifikan secara bersamaan atau tidak. Signifikansi model regresi secara simultan di uji dengan melihat nilai signifikansi (Sig) dimana jika nilai sig dibawah 5% atau 0,05 maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil analisis uji F penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 15. Hasil Uji Simultan F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	137,244	2	68,622	13,314	,000 ^b
	Residual	164,927	32	5,154		
	Total	302,171	34			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X2, X1						

Berdasarkan hasil pengujian statistik tabel diatas diperoleh Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai F hitung sebesar 13,314 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menentukan seberapa baik variabel dependen dapat menjelaskan variabel independen. Hasil output SPSS IBM Statistik dapat dinyatakan sebagai berikut :

Tabel 16. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,674 ^a	,454	,420	2,27024

Hasil Berdasarkan hasil *model summary* menunjukkan besaran nilai R Square sebesar 0,420, yang berarti sebesar 42,0% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh motivasi kerja dan disiplin kerja, sedangkan sisanya sebesar 58,0%% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

D. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja guru di *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab*. Adapun penelitian ini menghasilkan data dan penjelasan sebagai berikut :

1. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Berdasarkan hasil uji parsial (uji

t), diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,001 ($<0,05$) sehingga hipotesis pertama diterima. Koefisien regresi sebesar 0,639 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki guru, maka semakin baik pula kinerja guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (M. Iqbal Razak, David Ariswandy dan Refi Arioen, 2023) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Walisongo Kabupaten Lampung Utara. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 56,6% terhadap peningkatan kinerja guru, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja guru maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Persamaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang mampu mendorong guru untuk bekerja secara optimal. Baik pada Madrasah Aliyah Pondok Pesantren Walisongo maupun *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab*, motivasi menjadi pendorong utama bagi guru dalam menjalankan tugas pembelajaran, meningkatkan kualitas pengajaran, serta mencapai tujuan pendidikan.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil uji

parsial (uji t) yang memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,039 ($<0,05$) sehingga hipotesis kedua diterima. Nilai koefisien regresi sebesar 0,352 menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja guru. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja guru, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Guru yang disiplin dalam mematuhi peraturan, hadir tepat waktu, menjalankan tugas sesuai prosedur, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya akan mampu melaksanakan proses pembelajaran secara lebih efektif.

Temuan penelitian ini juga memperkuat teori kebutuhan Maslow yang menjelaskan bahwa individu akan terdorong bekerja secara optimal apabila kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi dirinya terpenuhi. Selain itu, teori Robbins menjelaskan bahwa motivasi merupakan proses yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja guru, maka semakin besar pula dorongan untuk menghasilkan kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Heny Desi Soviana, Veithzal Rivai Zainal dan Setyo Riyanto, 2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru TK–SD MKD Kota Cimahi. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa peningkatan disiplin kerja mampu meningkatkan kualitas kinerja guru karena guru menjadi lebih tertib dalam melaksanakan tugas, mematuhi peraturan sekolah, serta bertanggung jawab terhadap proses pembelajaran.

Kesamaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan guru dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Walaupun objek penelitian berbeda, yaitu guru TK–SD MKD Kota Cimahi dan guru Madrasah Diniyah Nahdlatut Thullab, keduanya menunjukkan bahwa perilaku disiplin berkontribusi terhadap peningkatan kualitas kinerja guru.

Temuan penelitian ini memperkuat teori Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati seluruh peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Guru yang memiliki disiplin kerja tinggi akan lebih konsisten dalam menjalankan tanggung jawabnya sehingga mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik.

3. Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil uji F yang memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$) dengan nilai F hitung sebesar 13,314, sehingga hipotesis ketiga diterima. Selain itu, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,454 menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja mampu menjelaskan 45,4% variasi kinerja guru, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dja'far Ravensky, Muhammad Bukhori, dan Tin Agutina Karnawari 2023)

mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah Pangkalanbun, Kalimantan Tengah. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui analisis regresi linier berganda, sedangkan lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan.

Kesamaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi kerja maupun disiplin kerja secara terpisah, tetapi juga dipengaruhi oleh kombinasi keduanya. Guru yang memiliki motivasi tinggi untuk bekerja dan diimbangi dengan disiplin kerja yang baik akan lebih mampu melaksanakan tugas pembelajaran secara efektif, bertanggung jawab, serta mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Temuan ini juga mendukung konsep manajemen sumber daya manusia yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja merupakan dua faktor yang saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja individu. Dalam konteks *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab*, motivasi yang tinggi akan mendorong semangat guru dalam mengajar, sedangkan disiplin kerja memastikan seluruh tugas dilaksanakan secara konsisten sesuai aturan dan tanggung jawab. Oleh karena itu, peningkatan kedua aspek tersebut secara bersamaan menjadi strategi yang efektif untuk meningkatkan kualitas kinerja guru.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil pada penelitian ini yang sudah dilakukan di *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin Kesugihan Cilacap untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dapat disimpulkan bahwa :

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin Kesugihan Cilacap. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji parsial (uji t), yang menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 3,823, lebih besar daripada t tabel sebesar 2,037 ($3,823 > 2,037$), dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Selain itu, hasil analisis regresi menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,639, yang berarti setiap peningkatan satu satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,639 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Dengan demikian, hipotesis pertama (H_1) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin Kesugihan Cilacap. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji parsial (uji t), yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memperoleh nilai t hitung

sebesar 2,155, lebih besar daripada t tabel sebesar 2,037 ($2,155 > 2,037$), dengan nilai signifikansi sebesar $0,039 < 0,05$. Hasil analisis regresi juga menunjukkan koefisien regresi sebesar 0,352, yang berarti setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja guru sebesar 0,352 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Dengan demikian, hipotesis kedua (H_2) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

3. Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin Kesugihan Cilacap. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil uji simultan (uji F), yang menunjukkan nilai F hitung sebesar 13,314, lebih besar daripada F tabel sebesar 3,29 ($13,314 > 3,29$), dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin Kesugihan Cilacap.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut.

1. Bagi *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin Kesugihan Cilacap, diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja guru, khususnya pada aspek pemenuhan kebutuhan dasar. Hal ini didasarkan pada pernyataan *"Imbalan yang saya terima sebagai guru Madrasah Diniyah membantu memenuhi sebagian kebutuhan dasar saya"* yang memperoleh nilai terendah sebesar 118. Oleh karena itu, madrasah diharapkan dapat terus mengupayakan pemberian imbalan atau bentuk penghargaan yang lebih memadai sesuai dengan kemampuan lembaga, sehingga guru merasa lebih dihargai dan semakin termotivasi dalam melaksanakan tugasnya.
2. Bagi Guru *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab*, diharapkan dapat terus meningkatkan disiplin kerja, terutama dalam hal kehadiran mengajar sesuai jadwal serta konsistensi dalam melaksanakan tugas mengajar. Hal ini didasarkan pada pernyataan *"Saya hadir dan mengajar sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan"* dan *"Saya melaksanakan tugas mengajar secara rutin dan konsisten sesuai ketentuan"* yang masing-masing memperoleh nilai terendah sebesar 138. Dengan meningkatnya kedisiplinan, diharapkan proses pembelajaran dapat berlangsung lebih efektif, tertib, dan mampu meningkatkan kualitas pendidikan di Madrasah Diniyah.

C. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur penelitian ilmiah, namun masih memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menginterpretasikan hasil penelitian. Adapun keterbatasan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Penelitian ini hanya mengkaji dua variabel independen, yaitu motivasi kerja dan disiplin kerja, dalam menjelaskan kinerja guru. Sementara itu, hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa masih terdapat 54,6% variasi kinerja guru yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian, seperti kepemimpinan, kompetensi, budaya organisasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, maupun faktor lainnya.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada guru *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab* Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin Kesugihan Cilacap dengan jumlah responden sebanyak 35 orang, sehingga hasil penelitian lebih menggambarkan kondisi pada lokasi penelitian tersebut dan belum tentu dapat digeneralisasikan pada lembaga pendidikan lain yang memiliki karakteristik berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfani Adriansyah et. al. (2024). 15.+Alfani+(Pb). *Manejemen, Akuntansi Dan Pendidikan (JAMAPEDIK)*, 1(2), 326–337.
<https://doi.org/10.59971/jamapedik.v1i2.69>
- Aninditya Sri Nugraheni & Ratna Rahmayanti. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 1(2), 277–294. Retrieved from <http://ejournal.uin-suka.ac.id/tarbiyah/JPM/article/download/1219/1113>
- Ariesni & Asnur ;Hasibuan dalam jurnal Maksipreneur, 2016. (2021). Impresi Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Economic Resource*, 2(2), 163–171. <https://doi.org/10.33096/jer.v2i2.428>
- Arinka Dwi Azahra dan Dwiayu Nabila Putri. (2025). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru. *EKOMA : Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 4(3), 5535–5548.
<https://doi.org/10.56799/ekoma.v4i3.7595>
- Baihaqi, M. I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Ma Ma'Arif Selorejo Blitar. *Konstruktivisme: Jurnal Pendidikan & Pembelajaran*, 7(2), 97–106.
<https://doi.org/10.30957/konstruk.v7i2.14>
- Bao et al. (2021). a Study on Human Resource Function: Recruitment, Training and Development, Performance Appraisal and Compensation. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship (GBSE)*, 7(20), 24621714. Retrieved from www.gbse.com.my
- Dja'far Ravensky, et al. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah Pangkalanbun Kalimantan Tengah. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 11(2), 373–390. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v11i2.744>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen*

Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara. Jakarta: Bumi Aksara. Retrieved from
<https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e2ppEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA1&dq=manajemen+pengetahuan&ots=gV368HYlR3&sig=ugm1Twmq-r6Ya9ITLRHYA6ieJi0>

Heny Desi Soviana, et al. (2023). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 2(12), 3188–3194. <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i12.732>

Indra putu ismatillah. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomak*, 9(2), 191–198.
<https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>

Indrawati, M., & Hidayat. (2019). MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik) Vol . 2 No . 2 ISSN 2612-2142 Pendahuluan Halaman 178-190. *MAP (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 2(2), 179–190.

Lestari, S. (2025). The Influence of Adhocracy Culture on Teacher Performance in Realizing the Transformation of Islamic Education in Madrasah, 09(03), 1059–1073.

Locke & Latham. (2002). Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57(9), 705–717.
<https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>

Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(1), 18–26.
<https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4391>

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). *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(1), 583–595. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i1.1395>

Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- Mareta, A., et al. (2024). Berpikir Teoritis Dalam Ilmu Pengetahuan: Fondasi Teori Ilmiah Dan Implikasinya. *Citizen : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*, 4(4), 227–234. <https://doi.org/10.53866/jimi.v4i4.619>
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *A Theory of TY - BOOK AU - Hasibuan, Malayu S. P. TI - Manajemen Sumber Daya Manusia PY - 2016 PB - Bumi Aksara CY - Jakarta ER -TY - BOOK AU - Hasibuan, Malayu S. P. TI - Manajemen Sumber Daya Manusia PY - 2016 PB - Bumi Aksara CY - Jakarta ER -Human Mot*, 1–87. <https://doi.org/10.4324/9781912282517>
- Misbahus Surur, Ali Muchson, I. P. (2023). *Agenda santri Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin Kesugihan Cilacap* (Cetakan ke). Cilacap: Ihya Media.
- Nur Rohmah Kurniawati. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Madrasah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(1), 583–595. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i1.1395>
- Nurfadilah, I., & Farihah, U. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 3(1), 105–128. <https://doi.org/10.35719/jieman.v3i1.70>
- Nusraningrum et al. (2024). Enhancing employee performance through motivation: the mediating roles of green work environments and engagement in Jakarta's logistics sector. *Frontiers in Sociology*, 9(May), 1–8. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1392229>
- Oktaviana, F., & Rakhman, M. A. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja , Disiplin Kerja , Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pengurus Pondok Pesantren As Salafy Al-Asror di Kota Semarang, 638–647.
- Pasaribu, S. b., et. al. (2022). *Metodologi penelitian untuk ekonomi dan bisnis (1st ed.)*. Media Edu Pustaka. UUP Academic Manajemen Perusahaan YKPN. Tangerang: PT Media Edu Pustaka. Retrieved from [https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/65013/1/Metodologi Penelitian.pdf](https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/65013/1/Metodologi%20Penelitian.pdf)
- Ramly, T. (2021). *Manajemen kinerja sumber daya manusia (Cetakan Pertama*.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th Editi). Pearson.
- Rubi Babullah. (2016). Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM) : Pengertian dan Fungsinya. *Jurnal Arjuna : Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa Dan Matematika*, 2(4).
- Srisiska, N. A. dan M. (2021). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai, Volume 5 N*, 1456–1465.
- Subekti, S. A. Z., & Suhartini. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mega Andalan Kalasan Technopark Yogyakarta. *Jurnal Mahasiswa Bisnis Dan Manajemen*, 02(05), 59–71. Retrieved from <https://journal.uii.ac.id/selma/article/view/31641/16062>
- Sugiyono. (2019a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, hlm. 121–129.
- Sugiyono. (2019b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. (Edisi Revi).
- Sulaeman, M., & Surahman, M. (2022). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Dan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Di Kota Banjar. *Perwira Journal of Economics & Business*, 2(1), 20–30. <https://doi.org/10.54199/pjeb.v2i1.76>
- Surya Dharma Ginting & D. Wahtu Ariani. (2017). Pengaruh Goal Setting Terhadap Performance : Tinjauan Teoritis. *Kinerja*, 8(2), 198–208. <https://doi.org/10.24002/kinerja.v8i2.897>
- Tri Andjarwati. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y McGregor, dan Teori Motivasi Prestasi McClelland. *Encyclopedia of Human Resource Management, Second Edition*, 1(1), 45–54. <https://doi.org/10.4337/9781800378841.h.4>

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU DI *MADARISUD DINIYAH NAHDLATUTTHULLAB*
PONDOK PESANTREN AL IHYA ULUMADDIN KESUGIHAN CILACAP**

A. IDENTITAS RESPONDEN

Petunjuk :

Berilah tanda centang (✓) pada jawaban yang sesuai.

1. Nama/inisial :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Lama Menjadi Guru :

B. PETUNJUK PENGISIAN

Berikan jawaban dengan memberi tanda centang (✓) pada salah satu pilihan jawaban berikut:

Penilaian dilakukan dengan skala berikut :

1. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1
2. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2
3. Netral (N) diberi skor 3
4. Setuju (S) diberi skor 4
5. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5

PERTANYAAN berilah tanda (✓) pada jawaban yang Anda pilih

Lampiran 2 Kuesioner Penelitian

A. Variabel Motivasi Kerja (X1)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Imbalan yang saya terima sebagai guru Madrasah Diniyah membantu memenuhi sebagian kebutuhan dasar saya.					
2.	Saya merasa aman dalam menjalankan tugas sebagai guru Madrasah Diniyah.					
3.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan sesama guru di Madrasah Diniyah.					
4.	Kinerja saya sebagai guru mendapatkan penghargaan atau apresiasi dari pihak Madrasah Diniyah.					
5.	Saya memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kemampuan mengajar di Madrasah Diniyah.					

B. Variabel Disiplin Kerja (X2)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya hadir dan mengajar sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.					
2.	Saya mematuhi peraturan yang berlaku di Madrasah Diniyah.					

3.	Saya melaksanakan tugas mengajar secara rutin dan konsisten sesuai ketentuan.					
4.	Saya menyelesaikan tugas dan kewajiban sebagai guru dengan penuh tanggung jawab.					
5.	Saya menerima dan menaati sanksi yang diberikan sesuai dengan aturan yang berlaku.					

3. Variabel Kinerja (Y)

NO	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mempersiapkan materi dan kebutuhan pembelajaran sebelum mengajar.					
2.	Saya melaksanakan kegiatan pembelajaran sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.					
3.	Saya melakukan penilaian untuk mengetahui pemahaman siswa terhadap materi yang diajarkan.					
4.	Saya berusaha menyampaikan materi pembelajaran dengan jelas dan mudah dipahami siswa.					
5.	Saya memulai dan mengakhiri kegiatan pembelajaran sesuai jadwal yang telah ditentukan.					
6.						

	Saya menjalankan tugas sebagai pendidik dengan penuh tanggung jawab.					
--	--	--	--	--	--	--

Lampiran 3 Tabulasi Responden

Motivasi Kerja (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	total
4	4	5	5	4	22
4	4	4	3	4	19
2	4	4	4	4	18
4	3	4	4	3	18
4	5	4	4	5	22
3	4	3	3	4	17
3	3	5	4	5	20
3	4	3	5	5	20
2	3	2	3	3	13
4	3	4	3	4	18
3	4	3	3	4	17
4	5	5	4	5	23
3	3	4	5	4	19
3	3	3	4	3	16
3	3	4	5	4	19
2	3	4	3	3	15
3	4	4	4	2	17
3	2	3	4	3	15
5	4	3	3	5	20
3	2	4	3	3	15
4	4	4	3	5	20
3	4	4	5	5	21
4	4	5	3	4	20
4	4	4	5	3	20
3	4	3	4	4	18
3	3	4	3	4	17
2	3	4	3	3	15
3	4	4	3	5	19
3	3	3	5	3	17
4	4	4	5	4	21
5	5	4	3	4	21
4	5	5	5	4	23
3	4	4	3	5	19

4	4	3	5	4	20
4	3	5	4	5	21

Disiplin Kerja (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	total
4	4	5	4	5	22
4	3	3	3	3	16
4	4	5	4	5	22
4	4	4	4	4	20
5	4	5	4	5	23
4	3	4	3	3	17
3	4	5	4	4	20
3	4	3	4	3	17
5	4	5	4	4	22
4	3	4	5	3	19
4	4	4	4	4	20
4	4	5	4	3	20
4	5	4	5	5	23
4	5	3	5	4	21
4	5	5	5	4	23
3	3	3	4	5	18
3	4	3	4	3	17
5	4	5	3	4	21
5	5	5	4	4	23
3	4	3	3	4	17
3	5	1	3	3	15
4	4	4	3	3	18
5	4	4	5	4	22
3	4	5	4	5	21
3	3	3	4	4	17
4	4	5	4	4	21
3	4	3	4	4	18
4	3	3	5	4	19
3	3	4	3	3	16
4	5	4	5	5	23
5	4	3	5	4	21
4	5	3	5	5	22
4	3	5	4	4	20
5	3	3	3	5	19
5	5	5	5	5	25

Kinerja (Y)

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	total
4	4	5	5	5	5	28
3	4	4	3	4	3	21
5	5	4	5	3	4	26
4	4	3	3	4	4	22
5	4	4	5	4	4	26
2	4	4	3	3	5	21
4	2	4	4	3	5	22
5	4	4	4	4	4	25
5	4	5	4	3	3	24
3	3	4	4	5	4	23
4	3	4	4	3	4	22
5	4	4	4	4	5	26
3	4	5	5	5	5	27
5	4	3	4	3	4	23
3	4	4	3	5	3	22
3	2	3	3	3	3	17
3	3	5	4	4	3	22
5	3	3	3	3	3	20
4	5	4	4	3	4	24
3	5	4	3	3	4	22
5	5	4	3	4	5	26
5	5	4	3	3	3	23
5	5	3	5	3	4	25
5	3	3	5	5	4	25
3	4	4	4	3	4	22
3	3	4	4	4	5	23
4	5	3	4	2	4	22
3	4	5	5	4	5	26
4	4	3	3	3	4	21
5	4	5	5	5	4	28
5	4	4	3	5	5	26
4	5	4	5	5	4	27
1	3	3	4	3	3	17
5	5	5	5	4	5	29
5	5	5	5	4	5	29

Lampiran 4 Uji Validitas

Motivasi Kerja (X1)

		Correlations					
		P01	P02	P03	P04	P05	TOTAL
P01	Pearson Correlation	1	,472**	,305	,084	,342*	,699**
	Sig. (2-tailed)		,004	,075	,632	,044	,000
	N	35	35	35	35	35	35
P02	Pearson Correlation	,472**	1	,225	,104	,452**	,717**
	Sig. (2-tailed)	,004		,194	,552	,006	,000
	N	35	35	35	35	35	35
P03	Pearson Correlation	,305	,225	1	,108	,286	,600**
	Sig. (2-tailed)	,075	,194		,535	,096	,000
	N	35	35	35	35	35	35
P04	Pearson Correlation	,084	,104	,108	1	-,006	,435**
	Sig. (2-tailed)	,632	,552	,535		,972	,009
	N	35	35	35	35	35	35
P05	Pearson Correlation	,342*	,452**	,286	-,006	1	,669**
	Sig. (2-tailed)	,044	,006	,096	,972		,000
	N	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	,699**	,717**	,600**	,435**	,669**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,009	,000	

N	35	35	35	35	35	35
---	----	----	----	----	----	----

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,600	5

Disiplin Kerja (X2)

		Correlations					
		P01	P02	P03	P04	P05	TOTAL
P01	Pearson Correlation	1	,169	,402*	,230	,275	,648**
	Sig. (2-tailed)		,332	,017	,184	,110	,000
	N	35	35	35	35	35	35
P02	Pearson Correlation	,169	1	,081	,405*	,280	,566**
	Sig. (2-tailed)	,332		,644	,016	,103	,000
	N	35	35	35	35	35	35
P03	Pearson Correlation	,402*	,081	1	,127	,278	,660**
	Sig. (2-tailed)	,017	,644		,469	,105	,000
	N	35	35	35	35	35	35
P04	Pearson Correlation	,230	,405*	,127	1	,377*	,635**
	Sig. (2-tailed)	,184	,016	,469		,026	,000

	N	35	35	35	35	35	35
P05	Pearson Correlation	,275	,280	,278	,377*	1	,679**
	Sig. (2-tailed)	,110	,103	,105	,026		,000
	N	35	35	35	35	35	35
TOTAL	Pearson Correlation	,648**	,566**	,660**	,635**	,679**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,627	5

Kinerja (Y)

		Correlations					
		P01	P02	P03	P04	P05	P6
P01	Pearson Correlation	1	,357*	,039	,242	,065	,150
	Sig. (2-tailed)		,035	,822	,161	,709	,390
	N	35	35	35	35	35	35
P02	Pearson Correlation	,357*	1	,193	,171	-,051	,189

	Sig. (2-tailed)	,035		,267	,327	,773	,277
	N	35	35	35	35	35	35
P03	Pearson Correlation	,039	,193	1	,414*	,427*	,341*
	Sig. (2-tailed)	,822	,267		,013	,010	,045
	N	35	35	35	35	35	35
P04	Pearson Correlation	,242	,171	,414*	1	,300	,345*
	Sig. (2-tailed)	,161	,327	,013		,080	,043
	N	35	35	35	35	35	35
P05	Pearson Correlation	,065	-,051	,427*	,300	1	,268
	Sig. (2-tailed)	,709	,773	,010	,080		,119
	N	35	35	35	35	35	35
P6	Pearson Correlation	,150	,189	,341*	,345*	,268	1
	Sig. (2-tailed)	,390	,277	,045	,043	,119	
	N	35	35	35	35	35	35
TOT AL	Pearson Correlation	,588**	,538**	,625**	,675**	,544**	,607**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001	,000	,000	,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,623	6

Lampiran 5 Tabel r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880

27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 6 Tabel Uji F

$\alpha = 0,05$	$df1=(k-1)$							
$df2=(n-k-1)$	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.44 ₈	199,500	215.70 ₇	224,583	230,162	233.98 ₆	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278

30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249	2,161	2,092
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087

Lampiran 7 Dokumentasi





Kegiatan Belajar Mengajar *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab*



Penyebaran kuesioner kepada salah satu Assatidz/Guru *Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab*

Lampiran 8 Biodata Penulis

Nama	Muhammad Aji Pamungkas		
NIM	22BH10054		
Program Studi	Manajemen		
Fakultas	Ekonomi		
Universitas	Universitas Nahdlatul Ulama Al Ghazali Cilacap		
Judul Skripsi	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di <i>Madarisud Diniyah Nahdlatutthullab</i> Pondok Pesantren Al Ihya Ulumaddin Kesugihan Cilacap		
Email/TTL	muhammadajipamungkass@gmail.com / Cilacap, 07 Maret 2004		