

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI PESANTREN MTI CANDUANG

Aldri¹⁾, Zulfani Sesmiarni²⁾, Supratman Dzakir³⁾, Rafiq Witri Asri⁴⁾, Ali Mustopa Yakub Simbolon⁵⁾
Ulmadevi⁶⁾

^{1,2,3,4,5}Pascasarjana, Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek, Bukittinggi
email: : adt.itam@gmail.com¹⁾, zulfanisesmiarni@uinbukittinggi.ac.id²⁾, supratman@iainbukittinggi.ac.id³⁾,
rafiqaasri@gmail.com⁴⁾, alimustopa794@gmail.com⁵⁾ uulselah27@gmail.com⁶⁾

Abstract

The aim of this research is to investigate the impact of motivation and work discipline on teacher performance at MTI Canduang Islamic Boarding School. The study utilized a quantitative descriptive approach, with a sample size of 50 respondents selected through a questionnaire survey. The findings of the study revealed the following: 1) work motivation significantly influences teacher performance, 2) work discipline has a significant impact on teacher performance, and 3) there is a significant relationship between work motivation, work discipline, and teacher performance. The R² analysis yielded a coefficient of determination (R²) value of 0.534 or 53.4%. This indicates that 53.4% of the variation in teacher performance at MTI Canduang can be explained by the independent variables of work discipline and work motivation. Furthermore, it was found that 33.1% of teacher performance at MTI Canduang is influenced by factors not considered in the research model.

Keywords: Discipline, Work Motivation, Teacher Performance.

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di Pesantren MTI Canduang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Sebanyak 50 responden diambil sebagai sampel menggunakan angket (kuisisioner) sebagai alat pengumpulan data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, 2) disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru, 3) terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru. Analisis R², diperoleh nilai R² sebesar 0,534 atau 53,4%. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Guru di MTI Canduang dapat dipengaruhi sebesar 53,4% oleh variabel independen yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. Sedangkan 33,1% Kinerja Guru di MTI Canduang dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian yang digunakan pada penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin, Motivasi Kerja, Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Dengan berjalannya waktu, peran guru mengalami perubahan. Sekarang, guru diharapkan untuk merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran juga membangun hubungan yang baik antara semua anggota yang terlibat dalam proses belajar-mengajar (Minsih, 2018). Namun, perubahan ini tidak berarti tugas guru menjadi lebih ringan. Sebaliknya, selain bertanggung jawab dalam menyampaikan pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai melalui proses pembelajaran, guru juga harus aktif berpartisipasi dalam upaya mencapai

tujuan pendidikan secara menyeluruh (Lalupanda, 2019).

Visi dan misi sebuah madrasah memiliki peran penting sebagai panduan bagi seluruh staf dan tenaga pendidik dalam menjalankan kegiatan yang bertujuan mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya (Sumarni et al., 2023). Madrasah dapat dianggap sebagai suatu sistem terstruktur yang melibatkan berbagai komponen yang saling berhubungan. Komponen-komponen tersebut meliputi siswa, kurikulum, materi pembelajaran, guru, kepala madrasah, tenaga kependidikan, lingkungan, proses pembelajaran, dan hasil atau output yang dihasilkan. Penting bagi semua komponen

tersebut untuk dapat menyesuaikan dengan tuntutan perkembangan zaman yang terus berubah serta perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya.

. Guru menjadi faktor utama yang berpengaruh besar terhadap kualitas pendidikan di madrasah. Profesionalisme, keahlian, dan dedikasi guru dalam mentransfer pengetahuan sangat penting dalam membentuk individu yang berkualitas. Dengan bantuan guru yang kompeten, peserta didik memiliki peluang yang lebih besar untuk mengembangkan potensi mereka dan menjadi sumber daya manusia yang unggul. Guru memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah. Ini sesuai dengan pendapat Fiandi & Junaidi, (2022) salah satu faktor penentu mutu pendidikan di madrasah adalah guru. Guru adalah seseorang yang profesional dan memiliki ilmu pengetahuan, serta mengajarkan ilmunya kepada orang lain, sehingga orang tersebut mempunyai peningkatan dalam kualitas sumber daya manusianya

Menurut Handoko dalam penelitian (Farhah et al., 2020), evaluasi kinerja terdiri dari tiga kriteria yang berbeda.

1. Terdapat evaluasi berdasarkan hasil, yang melibatkan penetapan target yang spesifik dan dapat diukur untuk menilai pencapaian kinerja.
2. Terdapat evaluasi berdasarkan perilaku, yang mencakup penilaian terhadap perilaku yang terkait dengan tugas pekerjaan.
3. Terdapat evaluasi berdasarkan pertimbangan, di mana penilaian didasarkan pada kualitas pekerjaan, koordinasi, pengetahuan, keterampilan, kreativitas, dan kesadaran dalam menyelesaikan tugas yang dapat diandalkan.

Kinerja guru di madrasah memiliki peran yang sangat penting dan pentingnya perhatian terhadap kinerja mereka diakui oleh berbagai pihak, mengingat peran sentral guru dalam isu-isu pendidikan. Guru memiliki keterkaitan yang erat

dengan semua komponen dalam sistem pendidikan dan dianggap sebagai sosok yang berperan sentral dalam membangun pendidikan, terutama di konteks madrasah sebagai institusi formal (Catio & Sunarsi, 2020). Keberhasilan peserta didik sangat bergantung pada peran utama guru sebagai pengajar dan pendidik yang profesional (Elliott, 2015).

Dalam manajemen lembaga pendidikan, terdapat hubungan intrinsik antara kedisiplinan, motivasi, dan kinerja. Ketiga elemen ini saling terkait dan saling memengaruhi. Sebagai contoh, motivasi kerja yang tinggi akan berdampak positif pada kinerja guru, sementara kedisiplinan yang tinggi juga akan memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja. Kedisiplinan dan motivasi kerja yang baik berperan dalam membentuk kinerja yang optimal. Kedisiplinan mengarah pada kinerja yang teratur dan bertanggung jawab, sementara motivasi kerja menggerakkan guru untuk memberikan yang terbaik dalam tugas mereka.

Motivasi kerja guru merupakan faktor internal yang mendorong mereka untuk melakukan berbagai aktivitas dengan tujuan yang telah ditetapkan. Motivasi tersebut memiliki dampak yang signifikan terhadap semangat kerja guru, yang pada akhirnya akan memengaruhi kinerja mereka. Faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja dapat berasal dari dalam maupun luar diri seorang guru. Dengan adanya motivasi yang tinggi, guru dapat mencapai kinerja optimal. Motivasi yang optimal juga memiliki fungsi yang penting, yaitu sebagai pendorong untuk bertindak, menentukan arah perbuatan menuju tujuan yang ingin dicapai, serta melakukan seleksi terhadap perbuatan-perbuatan yang tidak relevan dengan tujuan tersebut. Dengan memiliki motivasi yang tinggi, guru dapat memastikan prestasi dan kinerja yang baik (Sardiman, 2011).

Setelah melakukan observasi awal, peneliti menemukan bahwa kinerja guru belum mencapai tingkat optimal. Hal ini terlihat dari tingkat absensi guru yang

cukup tinggi berdasarkan data presensi yang dikumpulkan, serta kurangnya kreativitas dalam menggunakan metode pembelajaran, terutama dalam mata pelajaran kitab kuning. Peneliti juga menemukan bahwa masih ada guru yang belum optimal dalam menerapkan metode pembelajaran yang dapat menarik minat dan mempermudah pemahaman siswa. Selain itu, dalam hal pengumpulan laporan hasil belajar siswa, masih ada guru yang menunda-nunda pengerjaan laporan tersebut. Guru juga menghadapi kesulitan dalam memenuhi undangan rapat yang membahas proses dan hasil belajar siswa, dikarenakan berbagai alasan.

Dalam penelitian terdahulu yang berjudul *Pengaruh Kinerja Guru dalam Pelaksanaan Pembelajaran terhadap Prestasi Belajar Siswa pada Mata Pelajaran Alquran-Hadis* oleh Mohamad Sodik, dkk. Mengemukakan hasil penelitian nya menunjukkan bahwa nilai Signifikansi $0,959 > 0,05$ bahwa adanya pengaruh kinerja guru dalam pelaksanaan pembelajaran terhadap prestasi belajar siswa.

Maka dalam hal ini peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang *Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Pondok MTI Canduang*.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dirancang dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode deskriptif-korelasional yang secara tepat mengakomodasi permasalahan yang dihadapi (Zakariah et al., 2020). Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menggambarkan secara detail situasi yang terjadi selama penelitian dilakukan, dengan fokus pada hubungan antara disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja guru. Dengan demikian, melalui pendekatan ini, peneliti dapat mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam tentang fenomena yang sedang diteliti.

Menurut Kusumastuti et al., (2020) korelasi adalah istilah yang diadopsi dari bahasa Inggris, "*correlation*", yang mengacu pada hubungan atau keterkaitan timbal balik antara dua variabel atau lebih. Dalam statistika, korelasi didefinisikan sebagai hubungan antara dua variabel atau lebih. Hubungan antara dua variabel disebut korelasi bivariat, sementara hubungan antara lebih dari dua variabel disebut korelasi multivariat. Sebagai contoh, korelasi bivariat dapat mencakup hubungan antara motivasi kerja dan disiplin kerja dengan kinerja. Analisis korelasi bertujuan utama: (1) untuk menemukan apakah terdapat hubungan (korelasi) antara variabel-variabel tersebut, (2) jika ada hubungan, untuk mengukur sejauh mana tingkat hubungan antar variabel tersebut, dan (3) untuk memperoleh kejelasan dan kepastian apakah hubungan tersebut memiliki signifikansi yang berarti atau tidak.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Emzir, (2013) berpendapat bahwa dalam konteks penelitian korelasional, penting untuk mengungkapkan setiap variabel dalam bentuk numerik yang dapat dihitung. Berikut adalah hasil analisis data Uji Validitas dan Reliabilitas dari data yang telah dikumpulkan. Uji validitas dilakukan menggunakan metode Pearson Product Moment, sementara reliabilitas instrumen penelitian dihitung menggunakan rumus Cronbach Alpha. Untuk menentukan validitas butir pernyataan, digunakan tingkat signifikansi sebesar $\leq 0,05$. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS. Sedangkan dalam uji reliabilitas, jika nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60, maka instrumen penelitian dianggap reliabel (Zakariah et al., 2020). Hasil uji validitas dan uji reliabilitas variabel Disiplin Kerja (X1) Dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Guru (Y) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X1

| | | | |
|----------|---|---------|------|
| Disiplin | R | R tabel | Ket. |
|----------|---|---------|------|

| Kerja (DK) | hitung | | |
|----------------|---------------------|-------|-------|
| DK1 | 0,871 | 0,279 | Valid |
| DK2 | 0,781 | 0,279 | Valid |
| DK3 | 0,864 | 0,279 | Valid |
| DK4 | 0,836 | 0,279 | Valid |
| DK5 | 0,878 | 0,279 | Valid |
| DK6 | 0,816 | 0,279 | Valid |
| DK7 | 0,921 | 0,279 | Valid |
| DK8 | 0,774 | 0,279 | Valid |
| DK9 | 0,845 | 0,279 | Valid |
| DK10 | 0,623 | 0,279 | Valid |
| DK11 | 0,916 | 0,279 | Valid |
| DK12 | 0,858 | 0,279 | Valid |
| DK13 | 0,813 | 0,279 | Valid |
| DK14 | 0,937 | 0,279 | Valid |
| DK15 | 0,937 | 0,279 | Valid |
| DK16 | 0,923 | 0,279 | Valid |
| DK17 | 0,897 | 0,279 | Valid |
| DK18 | 0,747 | 0,279 | Valid |
| DK19 | 0,847 | 0,279 | Valid |
| DK20 | 0,870 | 0,279 | Valid |
| Cronbach Alpha | 0,978 (Reliabel) | | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022.
Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X2

| Motivasi Kerja (MK) | R hitung | R tabel | Ket. |
|---------------------|----------|---------|-------|
| MK1 | 0,806 | 0,279 | Valid |
| MK2 | 0,738 | 0,279 | Valid |
| MK3 | 0,641 | 0,279 | Valid |
| MK4 | 0,865 | 0,279 | Valid |
| MK5 | 0,793 | 0,279 | Valid |
| MK6 | 0,720 | 0,279 | Valid |
| MK7 | 0,799 | 0,279 | Valid |
| MK8 | 0,616 | 0,279 | Valid |
| MK9 | 0,754 | 0,279 | Valid |
| MK10 | 0,569 | 0,279 | Valid |
| MK11 | 0,810 | 0,279 | Valid |
| MK12 | 0,772 | 0,279 | Valid |
| MK13 | 0,540 | 0,279 | Valid |
| MK14 | 0,529 | 0,279 | Valid |
| MK15 | 0,810 | 0,279 | Valid |
| MK16 | 0,627 | 0,279 | Valid |
| MK17 | 0,585 | 0,279 | Valid |

| | |
|----------------|--------------------|
| Cronbach Alpha | 0,96 (Reliabel) |
|----------------|--------------------|

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022.

Pada Tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan validitas pada variabel Motivasi Kerja (X2) dengan 17 pernyataan. Untuk nilai r taraf kepercayaan 95% atau signifikansi 5% (0,05). Hasil signifikansi pada tabel diatas diketahui bahwa semua butir pernyataan memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,279), sehingga semua pernyataan dikatakan valid. Selain itu, diketahui bahwa pernyataan variabel penelitian tersebut reliabel. Hal tersebut ditunjukkan dengan keseluruhan nilai Cronbach Alpha dari variabel pada uji tersebut bernilai > 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner penelitian yang digunakan sebagai alat ukur adalah reliabel.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Y1

| Kinerja Guru (X1) | R hitung | R tabel | Ket. |
|-------------------|----------|---------|-------|
| KG1 | 0,798 | 0,279 | Valid |
| KG2 | 0,789 | 0,279 | Valid |
| KG3 | 0,622 | 0,279 | Valid |
| KG4 | 0,852 | 0,279 | Valid |
| KG5 | 0,762 | 0,279 | Valid |
| KG6 | 0,673 | 0,279 | Valid |
| KG7 | 0,696 | 0,279 | Valid |
| KG8 | 0,764 | 0,279 | Valid |
| KG9 | 0,708 | 0,279 | Valid |
| KG10 | 0,722 | 0,279 | Valid |
| KG11 | 0,791 | 0,279 | Valid |
| KG12 | 0,836 | 0,279 | Valid |
| KG13 | 0,590 | 0,279 | Valid |
| KG14 | 0,353 | 0,279 | Valid |
| KG15 | 0,669 | 0,279 | Valid |
| KG16 | 0,772 | 0,279 | Valid |
| KG17 | 0,476 | 0,279 | Valid |
| KG18 | 0,711 | 0,279 | Valid |
| KG19 | 0,740 | 0,279 | Valid |
| KG20 | 0,892 | 0,279 | Valid |
| KG21 | 0,836 | 0,279 | Valid |
| KG22 | 0,741 | 0,279 | Valid |
| KG23 | 0,770 | 0,279 | Valid |
| KG24 | 0,817 | 0,279 | Valid |

| | | | |
|-------------------|----------|---------|-------|
| KG25 | 0,809 | 0,279 | Valid |
| KG26 | 0,632 | 0,279 | Valid |
| KG27 | 0,827 | 0,279 | Valid |
| KG28 | 0,798 | 0,279 | Valid |
| KG29 | 0,582 | 0,279 | Valid |
| KG30 | 0,674 | 0,279 | Valid |
| KG31 | 0,774 | 0,279 | Valid |
| KG32 | 0,752 | 0,279 | Valid |
| KG33 | 0,817 | 0,279 | Valid |
| KG34 | 0,798 | 0,279 | Valid |
| KG35 | 0,799 | 0,279 | Valid |
| KG36 | 0,829 | 0,279 | Valid |
| KG37 | 0,648 | 0,279 | Valid |
| KG38 | 0,675 | 0,279 | Valid |
| KG39 | 0,820 | 0,279 | Valid |
| KG40 | 0,825 | 0,279 | Valid |
| KG41 | 0,735 | 0,279 | Valid |
| KG42 | 0,496 | 0,279 | Valid |
| KG43 | 0,693 | 0,279 | Valid |
| KG44 | 0,728 | 0,279 | Valid |
| KG45 | 0,740 | 0,279 | Valid |
| KG46 | 0,740 | 0,279 | Valid |
| KG47 | 0,822 | 0,279 | Valid |
| KG48 | 0,793 | 0,279 | Valid |
| KG49 | 0,807 | 0,279 | Valid |
| KG50 | 0,843 | 0,279 | Valid |
| Kinerja Guru (X1) | R hitung | R tabel | Ket. |
| KG51 | 0,796 | 0,279 | Valid |
| KG52 | 0,794 | 0,279 | Valid |
| KG53 | 0,767 | 0,279 | Valid |
| KG54 | 0,662 | 0,279 | Valid |
| KG55 | 0,757 | 0,279 | Valid |
| KG56 | 0,405 | 0,279 | Valid |
| KG57 | 0,314 | 0,279 | Valid |
| KG58 | 0,515 | 0,279 | Valid |
| KG59 | 0,310 | 0,279 | Valid |
| KG60 | 0,470 | 0,279 | Valid |
| KG61 | 0,638 | 0,279 | Valid |
| KG62 | 0,494 | 0,279 | Valid |
| KG63 | 0,779 | 0,279 | Valid |
| KG64 | 0,608 | 0,279 | Valid |
| KG65 | 0,617 | 0,279 | Valid |
| KG66 | 0,640 | 0,279 | Valid |
| KG67 | 0,752 | 0,279 | Valid |
| KG68 | 0,659 | 0,279 | Valid |
| KG69 | 0,710 | 0,279 | Valid |

| | | | |
|-------------------|---------------------|---------|-------|
| KG70 | 0,592 | 0,279 | Valid |
| KG71 | 0,609 | 0,279 | Valid |
| KG72 | 0,550 | 0,279 | Valid |
| KG73 | 0,718 | 0,279 | Valid |
| KG74 | 0,468 | 0,279 | Valid |
| KG75 | 0,599 | 0,279 | Valid |
| KG76 | 0,609 | 0,279 | Valid |
| KG77 | 0,553 | 0,279 | Valid |
| KG78 | 0,623 | 0,279 | Valid |
| KG79 | 0,484 | 0,279 | Valid |
| KG80 | 0,440 | 0,279 | Valid |
| KG81 | 0,419 | 0,279 | Valid |
| KG82 | 0,497 | 0,279 | Valid |
| KG83 | 0,767 | 0,279 | Valid |
| KG84 | 0,750 | 0,279 | Valid |
| KG85 | 0,658 | 0,279 | Valid |
| KG86 | 0,809 | 0,279 | Valid |
| KG87 | 0,713 | 0,279 | Valid |
| KG88 | 0,861 | 0,279 | Valid |
| KG89 | 0,727 | 0,279 | Valid |
| KG90 | 0,620 | 0,279 | Valid |
| KG91 | 0,622 | 0,279 | Valid |
| KG92 | 0,575 | 0,279 | Valid |
| KG93 | 0,669 | 0,279 | Valid |
| KG94 | 0,665 | 0,279 | Valid |
| KG95 | 0,665 | 0,279 | Valid |
| Kinerja Guru (X1) | R hitung | R tabel | Ket. |
| KG96 | 0,670 | 0,279 | Valid |
| KG97 | 0,781 | 0,279 | Valid |
| KG98 | 0,814 | 0,279 | Valid |
| KG99 | 0,833 | 0,279 | Valid |
| KG100 | 0,749 | 0,279 | Valid |
| KG101 | 0,785 | 0,279 | Valid |
| KG102 | 0,786 | 0,279 | Valid |
| KG103 | 0,831 | 0,279 | Valid |
| KG104 | 0,863 | 0,279 | Valid |
| KG105 | 0,820 | 0,279 | Valid |
| Cronbach Alpha | 0,989 (Reliabel) | | |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022.

Pada Tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan validitas pada variabel Kinerja Guru (Y) dengan 105 pernyataan. Untuk nilai r taraf kepercayaan 95% atau signifikansi 5% (0,05). Hasil signifikansi pada tabel diatas diketahui bahwa semua butir pernyataan memiliki

nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel (0,279), sehingga semua pernyataan dikatakan valid. Selain itu, diketahui bahwa pernyataan variabel penelitian tersebut reliabel. Hal tersebut ditunjukkan dengan keseluruhan nilai *Cronbach Alpha* dari variabel pada uji tersebut bernilai > 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa kuesioner penelitian yang digunakan sebagai alat ukur adalah reliabel.

Menurut Hidayati (2018), pentingnya normalitas data dalam analisis parametrik tidak dapat diabaikan. Normalitas data memainkan peran krusial karena data yang terdistribusi secara normal dianggap mampu mewakili populasi dengan baik. Dalam konteks penelitian ini, normalitas data diuji menggunakan metode *one sample Kolmogorov-Smirnov test*. Metode ini memeriksa apakah variabel-variabel yang ada memiliki distribusi normal berdasarkan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai *asimptotik signifikansi (2-tailed)* variabel-variabel tersebut melebihi batas tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa distribusinya bersifat normal, dan sebaliknya. Berikut adalah hasil uji normalitas yang telah dilakukan dalam penelitian ini:

1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Hasil tersebut berarti bahwa data penelitian sudah berdistribusi secara normal.

2. Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Berikut adalah hasil perhitungan uji multikolinearitas:

3. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Dari hasil uji ini, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 111,534 + 1,145 X_1 + 3,183 X_2$$

Rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta 111,534 menunjukkan bahwa apabila Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja sebesar 0, maka tingkat Kinerja Guru di MTI Canduang adalah sebesar 111,534.
- b. Nilai koefisien Disiplin Kerja sebesar 1,145 dengan nilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap terjadinya peningkatan pada Disiplin Kerja sebesar 1 kali maka tingkat Kinerja Guru di MTI Canduang akan meningkat sebesar 1,145.
- c. Nilai koefisien Motivasi Kerja sebesar 3,183 dengan nilai positif. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap peningkatan Motivasi Kerja sebesar 1 kali maka tingkat Kinerja Guru di MTI Canduang akan meningkat sebesar 3,183.

4. Hasil Uji Parsial (t-Test)

Uji t digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial satu variabel independen terhadap variabel dependen. Diketahui bahwa penelitian ini menggunakan 3 variabel dan 50 data responden, jika merujuk pada tabel distribusi t tabel didapatkan nilai t tabel pada penelitian ini dengan taraf signifikansi 5% adalah 2.004. Jika t hitung > t tabel, maka variabel independen secara parsial (sendiri-sendiri) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis diterima). Sedangkan jika t hitung < t tabel, maka variabel independen secara parsial (sendiri-sendiri) tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (hipotesis ditolak). Berikut adalah hasil pengolahan data Uji t:

Tabel 4. Hasil Uji Parsial (*t-Test*)

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|----------------|-------|-------|
| Model | Unstandardize | t | Sig. |
| | d Coefficients | | |
| | Std. Error | | |
| (Constant) | 44,983 | 2,479 | 0,017 |
| Disiplin Kerja | 0,512 | 2,235 | 0,030 |
| Motivasi Kerja | 0,659 | 4,829 | 0,000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022.

Hasil perhitungan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki t hitung sebesar 2,235 lebih besar dari t tabel 2.011 dan signifikansi sebesar 0,030 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa Disiplin Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru di MTI Canduang.
- b. Variabel Motivasi Kerja (X2) memiliki t hitung sebesar 4,829 lebih besar dari t tabel 2.011 dan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti Motivasi Kerja (X2) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru di MTI Canduang.

5. Uji F

Uji F bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen (Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja) memiliki pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Kinerja Guru). Diketahui bahwa penelitian ini menggunakan 3 variabel dan 50 data responden, jika merujuk pada tabel distribusi F tabel didapatkan nilai F tabel pada penelitian ini dengan taraf signifikansi 5% adalah 3,17. Berikut adalah hasil pengolahan data untuk Uji F:

Tabel 5. Hasil Uji Simultan (*F-Test*)

| ANOVA ^a | | | | | |
|--------------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 Regression | 75989,834 | 2 | 37994,917 | 26,972 | ,000 ^b |
| Residual | 66206,886 | 47 | 1408,657 | | |
| Total | 142196,720 | 49 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja

Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022.

Berdasarkan tabel hasil Uji F diatas, dapat diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 26,972 yang lebih besar dari F tabel (3,20) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 yang mana hal tersebut berarti bahwa Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru di MTI Canduang.

Tabel 6. Hasil Koefisien Determinasi

| Model Summary ^b | | | | |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1 | ,731 ^a | 0,534 | 0,515 | 37,532 |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022.

Dari hasil uji R², diperoleh nilai R² sebesar 0,534 atau 53,4%. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Guru di MTI Canduang dapat dipengaruhi sebesar 53,4% oleh variabel independen yaitu Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja. Sedangkan 33,1% Kinerja Guru di MTI Canduang dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model penelitian yang digunakan pada penelitian ini.

Tabel 7. Hasil Koefisien Korelasi

| Correlations | | | | |
|----------------|---------------------|----------------|----------------|------------------|
| | | Disiplin Kerja | Motivasi Kerja | Kinerja Karyawan |
| Disiplin Kerja | Pearson Correlation | 1 | ,518** | ,551** |
| | Sig. | | 0,000 | 0,000 |

| | | | | |
|------------------|---------------------|--------|--------|--------|
| | (2-tailed) | | | |
| | N | 50 | 50 | 50 |
| Motivasi Kerja | Pearson Correlation | ,518** | 1 | ,696** |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | | 0,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 |
| Kinerja Karyawan | Pearson Correlation | ,551** | ,696** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | 0,000 | 0,000 | |
| | N | 50 | 50 | 50 |

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022.

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa antara Disiplin Kerja dengan Komitmen Organisasi Pegawai terdapat koefisien korelasi (r) sebesar 0,551 dengan signifikansi 0,000. Hal tersebut berarti bahwa ada korelasi antara Keterlibatan Kerja dengan Kinerja Guru dengan tingkat hubungan yang sedang, dan korelasi tersebut signifikan karena $p < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Selain itu, antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru terdapat koefisien korelasi (r) sebesar 0,696 dengan signifikansi 0,000. Hal tersebut berarti bahwa ada korelasi antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Guru dengan tingkat hubungan yang kuat, dan korelasi tersebut signifikan karena $p < 0,05$ ($0,000 < 0,05$).

SIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kinerja guru di MTI Canduang, sebagaimana hasil analisis uji t yang telah dilakukan. Hasil ini mengonfirmasi kebenaran dari hipotesis pertama. Selain itu, terdapat pula pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja guru di MTI Canduang, seperti

yang terlihat dari hasil analisis uji t . Hal ini mendukung hipotesis kedua. Terakhir, terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja guru di MTI Canduang, yang terkonfirmasi melalui hasil analisis uji F . Temuan ini menjawab hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian.

REFERENSI

- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 17(02), 16–26.
- Elliott, K. (2015). Teacher performance appraisal: More about performance or development? *Australian Journal of Teacher Education (Online)*, 40(9), 102–116.
- Emzir, E. (2013). Metodologi penelitian pendidikan: kuantitatif dan kualitatif. *Jakarta: Rajawali Pers*.
- Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 1.
- Fiandi, A., & Junaidi, J. (2022). Kinerja Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah. *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*, 7(4), 415–422.
- Hidayati, C. (2018). Pengaruh Model Pembelajaran Inkuiri Untuk Meningkatkan Keterampilan Berpikir Kritis Siswa Dan Hasil Belajar Siswa Kelas Iv Di SDN Belahan Rejo Kedamean-Gresik. *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 6(11).
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). *Metode penelitian kuantitatif*. Deepublish.
- Lalupanda, E. M. (2019). Implementasi supervisi akademik untuk meningkatkan mutu guru. *Jurnal*

Akuntabilitas Manajemen Pendidikan,
7(1), 62–72.
<https://doi.org/10.21831/amp.v7i1.22276>

- Minsih, M. (2018). Peran guru dalam pengelolaan kelas. *Profesi Pendidikan Dasar*, 5(1), 20–27.
- Sardiman, A. M. (2011). *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*. 2011. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sumarni, W., Iswantir, I., Simbolon, A. M. Y., & Wijaya, N. A. P. (2023). Karakteristik Dan Konsep Manajemen Madrasah. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 1–10.
- Zakariah, M. A., Afriani, V., & Zakariah, K. H. M. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Action Research, Research And Development (R n D)*. Yayasan Pondok Pesantren Al Mawaddah Warrahmah Kolaka.