

## MEMBANGUN KINERJA GURU MELALUI DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA: STUDI PADA PONDOK PESANTREN

Oleh :

Dwi Hestono Taufik<sup>1)</sup>, Rizky Wahyudha Rosiawan<sup>2)</sup>, Abdul Majid<sup>3)</sup>, Rudi Wibowo<sup>4)</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Muhammadiyah Lamongan

email: rudiw@umla.ac.id

### Informasi Artikel

#### Riwayat Artikel :

Submit, 22 Agustus 2025

Revisi, 12 September 2025

Diterima, 14 September 2025

Publish, 15 September 2025

#### Kata Kunci :

Motivasi,  
Disiplin,  
Kinerja.



### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan signifikansi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Al-Mizan, pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian tersebut digunakan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas Disiplin Kerja dengan Motivasi Kerja terhadap Kinerja guru. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 78 guru pondok pesantren Al-Mizan. Jumlah sampel sebanyak 78 guru dengan menggunakan teknik total sampling. Data diolah dengan menggunakan komputer program SPSS 22 for windows. Berdasarkan hasil penelitian terhadap 78 responden memberikan Disiplin Kerja pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru dan Motivasi Kerja tidak pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru.

*This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license*



### Corresponding Author:

Nama: Dwi Hestono Taufik

Afiliasi: Universitas Muhammadiyah Lamongan

Email: rudiw@umla.ac.id

### 1. PENDAHULUAN

Kedudukan guru memiliki tuntutan sebagai tenaga pendidik profesional yang dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan. Menurut Sanusi (2013) guru adalah seseorang yang pekerjaannya mengajar orang lain. Dengan maksud menularkan pengetahuan dan kebudayaan kepada orang lain, melatih keterampilan jasmani kepada orang lain, menanamkan nilai dan keyakinan kepada orang lain. Chairani (2020) menjelaskan disiplin kerja yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Demikian juga penelitian (Utari & Rasto, 2019) dengan variabel disiplin kerja dan kinerja guru. Salah satu guru menyebutkan sering terjadinya jam pelajaran kosong dikarenakan guru tidak hadir dan tidak ada konfirmasi (Rasmita, 2019).

Motivasi sebagai proses yang bermula dari hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku dan dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau Motivasi Kerja (Hidayat & Narulita, 2019). Motivasi merupakan hal

penting untuk meningkatkan kinerja guru pada saat mengajar. Motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan (Johan, 2018). Prestasi kerja menjadi rendah apabila tidak memiliki motivasi untuk melakukan pekerjaannya (Feralys, 2015). Hasil signifikan dari penelitian (Mukhtar, 2018) mengatakan motivasi berpengaruh positif dengan kinerja guru.

Adapun penelitian terdahulu dengan hasil motivasi yang tidak berpengaruh terhadap kinerja. (Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019) dalam penelitiannya motivasi tidak memiliki pengaruh untuk kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian (Mukhtar, 2018) mengatakan semakin tinggi motifasi kerja maka semakin besar dan tinggi pengaruh kinerja para guru.

Kinerja guru adalah perilaku nyata yang ditampilkan guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standar yang ditetapkan sesuai dengan perannya di sekolah (Benu, 2019). Guru profesional dapat dilihat dari hasil kinerja selama bekerja dalam melaksanakan

kewajibannya. Kinerja guru juga dapat terlihat dari kondisi kerja keseharian dalam menyelesaikan tugas dan kualitas menyelesaikan tugasnya.

Disiplin kerja dan Motivasi kerja, memiliki dampak terhadap kinerja suatu karyawan dalam penelitian saat ini adalah guru. Peneliti menemukan informasi bahwa terdapat kinerja guru yang belum profesional melaksanakan tugasnya. Beberapa guru belum disiplin dalam absensi hingga komunikasi. Kinerja guru yang belum maksimal mempengaruhi santri seperti tidak mendapatkan pembelajaran secara utuh di kelas. Adanya guru yang belum bisa hadir secara tepat waktu dan tidak adanya komunikasi secara lanjut maka sering terjadi kelas tidak ada pengajar di jam diniyah.

Penelitian ini akan dilaksanakan di Pondok Pesantren Al-Mizan Muhammadiyah Lamongan. Pesantren memiliki fungsi sebagai tempat tinggal atau wadah pendidikan untuk santri tinggal dan belajar dengan bimbingan pengasuh maupun guru pengajar. Pondok pesantren memiliki makna sebagai lembaga pendidikan tradisional islam dengan tujuan memahami dan mengamalkan ajaran agama dengan menekankan pentingnya moral Agama Islam sebagai pedoman hidup bermasyarakat (Haryanti & Indarti, 2022). Pondok pesantren bermakna sebagai lembaga pendidikan yang berada dibawah kepemimpinan Kiai dan dibantu oleh peran santri senior serta anggota dari keluarga Kiai (Arifin, 2015).

## 2. METODE PENELITIAN

Desain penelitian merupakan struktur, rencana, dan strategi penelitian yang dilaksanakan untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan atau permasalahan penelitian (Pasaribu *et al.*, 2022). Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian pendekatan kuantitatif. Peneliti menggali informasi atau data dengan membagikan kuesioner yang akan diberikan kepada guru pondok pesantren Al-Mizan Muhammadiyah Lamongan yang selanjutnya data tersebut diolah dengan metode analisis regresi linier berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru pondok pesantren Al-Mizan Muhammadiyah Lamongan Sebanyak 78 guru. Menurut Sugiyono (2017:81) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sampel dalam penelitian ini seluruh guru pondok pesantren Al-Mizan Muhammadiyah Lamongan.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja guru PP Al-Mizan

Variabel Disiplin Kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0.008 < 0.05$ , dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja perusahaan. Hasil tersebut sejalan dengan Hasibuan (2013) bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin

tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Hal ini disebabkan Disiplin Kerja sebagai manajemen yang senantiasa memiliki keinginan untuk meningkatkan kinerja. Secara teori guru memiliki peranan yang sangat vital dalam suatu instansi. Hasil dari penelitian Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru PP Al-Mizan. Hubungan tersebut mempengaruhi, artinya adanya pengaruh yang dapat diandalkan di dalam penelitian. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa Disiplin Kerja adalah berperan penting dengan kinerja, baik bersifat materil maupun non materil yang dapat memberikan daya pendorong bagi guru untuk bekerja lebih baik dan bersemangat, sehingga kinerja guru atau hasil kerja lebih meningkat yang pada akhirnya tujuan instansi dapat tercapai.

### 2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja guru PP Al-Mizan

Motivasi Kerja mempunyai nilai signifikansi sebesar  $0.055 > 0.05$ , dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja instansi. Berdasarkan hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oluseyi & Ayo (2009), Azar dan Shafiqhi (2013), dan Augusta (2013), yang menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena keinginan guru yang ingin bekerja dengan kemauwannya sendiri yang di akibatkan karena banyaknya pemeriksaan untuk mencari kesalahan guru. Persepsi negatif inilah yang menyebabkan tidak adanya pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja guru PP Al-Mizan, karena kurangnya kepercayaan guru, artinya bahwa kinerja guru bisa dikatakan tergantung dari baik tidaknya kepercayaan guru terhadap instansi.

### 3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Guru PP Al-Mizan

Hubungan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru mempunyai nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05 ( $0.002 < 0.05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa masing masing variable independen (Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja) secara bersama sama berpengaruh terhadap variable dependen (Kinerja). Artinya ada pengaruh yang dapat diandalkan dalam penelitian ini yaitu ketika disiplin kerja dan motivasi kerja dapat mempengaruhi guru agar para guru dapat meningkatkan kinerjanya dan menurut teori yang dikemukakan Fahmi, (2010, 2) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program dan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Hal tersebut kemudian berdampak ada kinerja guru yang dapat menimbulkan hasil kinerja yang optimal.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil hipotesis yang telah dilakukan maka simpulan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru Pondok Pesantren Al-Mizan.
2. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Guru Pondok Pesantren Al-Mizan.
3. Disiplin Kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Guru Pondok Pesantren Al-Mizan.

#### 5. REFERENSI

- Adi, W., Partono, T., & Rediana, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Supervisi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru, *Economic Education Analysis Journal*, 1(2), 2-6.
- Ajabar., Resi., mariana. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Miftahul Khoir Bandung, *Jurnal Ilmia MEA (Management, Ekonomi, Akuntansi)*, 3(2), 80-88.
- Alim, Syahirul. 2023. Wawancara Pondok Pesantren Al Mizan Muhammadiyah Lamongan. Lamongan
- Alpian., Sri Wulan, A. Haerudin., & Yuly, N. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru SD Se-Kecamatan Tirtamulya. *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 5(1), 32-33.
- Apriliya, A. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SD di Kabupaten Cilacap. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 5(2), 151-159.
- Asmala, L. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pesantren Persatuan Islam (PPI) 110 Manbaul Huda Bandung. *Jurnal Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(1), 58.
- Azahra., Nabila, P. & Masduki, A. (2023). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru: Narrative Literature Review. *Journal Of Information Systems And Management*, 2(4), 2-3.
- Badawi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Guru. *Kontigensi*, 2(1), 18-20.
- Dewi, N. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 7(02), 356.
- Endy, E. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kedisiplinan kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di Pesantren Ash-Shiddiqiyah, Kebon Jeruk, Jakarta Barat, *Jurnal Administrasi Publik Dan Birokrasi*, 1(1),
- Ita, N., Umi, F. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Pesantren Daarul Rahman, Jagakarsa, Jakarta Selatan. *Jurnal Of Islamic Educational Management*, 3(1), 106-125.
- Imanto, Anggun. 2024. Wawancara Pondok Pesantren Al Mizan Muhammadiyah Lamongan. Lamongan
- Iwan, K., Edi, H., & Rohana. (2021). Pengaruh Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Guru Honorer Sekolah Menengah Atas do Kota Sekayu, Musi Banyuasin, Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 3(1), 2-16.
- Melania, E., John E., & Edwar, S. (2022). Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru (Deskripsi kajian Studi Literatur Kinerja Guru), Diakses Pada 20 September 2022, Dari <https://dinastirev.org/JEMSI>.
- Nikmatul, H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMAN 1 Canduang Kabupaten Agam. *Ekobistek Fakultas Ekonomi*, 7(2), 40-51.
- Nurmalawati., Jullimursyida., & Hohd, H. (2022). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Motivasi Sebagai Variable Intervening Pada Pondok Pesantren Ashabul Kahfi Semarang. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(2), 239.
- Pratiwi., Askolani., & Kusuma, A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Bhakti Kencana Tasikmalaya. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 1(4), 246-241.
- Salhan, L. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Al-Anwar Sarang Rembang, *Jurnal Edu Tech*, 6(1), 17-24.
- Sartika., dan Bustari, M. (2019). Pengaruh Sikap Professional, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Negeri Kota Sungai Penuh, 3-4.
- Slamet, R., Aria, M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Radhatul Atfal di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*, 13, 106-116.
- Supeno., Imam S., & Ira, M. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Al Umanaa Sukabumi. *DEIKSIS*, 9(1), 91-93.
- Syafaruddin, S., Hamonangan, S., & Gita, G. (2022). Pengaruh Motivasi kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Guru Pondok Pesantren Al-Musaddadiyah Garut, *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 7(1), 2-10.
- Titin, Eka. (2022). Pengaruh Motivasi Kinerja Guru Terhadap Kinerja Guru Akuntansi SMK di

- Kota Madiun. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 17(02), 16-21.
- Utari., dan Rasto. (2019). Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 239.
- Weliyanto, (2019). Pengaruh Kepuasan Motivasi Loyalitas Dan Pemberian Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SMA Dan SMK di Kabupaten Berau. *Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 6(2), 203-216.
- Zahara, M., Nuralam, S. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Banda Aceh. *Jurnal Pendidikan*, 11(2), 40-51.