

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah Pangkalanbun Kalimantan Tengah

Dja'far Ravensky^{1*}, Muhammad Bukhori², Tin Agutina Karnawati³

^{1,2,3}Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang, Indonesia

*e-mail: bssdjafar@gmail.com

Abstract: This research was conducted at the Dar Al-Raudhah Islamic Boarding School. This study aims to determine and analyze 1) the effect of work discipline on the performance of dar al-raudhah Islamic boarding school teachers 2) the effect of motivation on the performance of dar al-raudhah Islamic boarding school teachers 3) the effect of the work environment on the performance of dar al-raudhah Islamic boarding school teachers 4) the influence of work discipline, motivation and work environment on the performance of Dar Al-Raudhah Islamic boarding school teachers. The population of this study were all teachers who were the 44 samples for the study. Data were taken from a field survey using a questionnaire with a sampling method using saturated sampling. This study uses a quantitative approach with the data to be analyzed must meet the validity and reliability tests, and also test the classical assumptions first, namely the normality test, heteroscedasticity test, and multicollinearity test. The data analysis used is multiple linear regression. The results of this study partially show 1) work discipline has an effect on the performance of Dar Al-Raudhah Islamic Boarding School teachers, 2) motivation has an effect on the performance of Dar Al-Raudhah Islamic Boarding School teachers 3) work environment has no effect on the performance of Dar Al-Raudhah Islamic Boarding School teachers. The results simultaneously show that 4) work discipline, motivation and work environment affect the performance of Dar Al-Raudhah Islamic Boarding School teachers.

Keywords: *Work Discipline, Motivation, Work Environment, Teacher Performance.*

Abstrak: Penelitian ini dilakukan di pondok pesantren dar al-raudhah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis 1) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru pondok pesantren dar al-raudhah 2) pengaruh motivasi terhadap kinerja guru pondok pesantren dar al-raudhah 3) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru pondok pesantren dar al-raudhah 4) pengaruh disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru pondok pesantren dar al-raudhah. Populasi penelitian ini adalah seluruh guru yang menjadi 44 sampel untuk penelitian. Data diambil dari survei lapang menggunakan kuesioner dengan penentuan sampel menggunakan metode sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan data yang akan dianalisis harus memenuhi uji validitas dan reliabilitas, dan juga uji asumsi klasik terlebih dahulu, yaitu uji uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinieritas. Analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial 1) disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah, 2) motivasi berpengaruh terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah 3) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah. Hasil secara simultan bahwa 4) disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah. Kebaruan dalam penelitian ini dengan adanya disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja guru.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Guru.*

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. Sebagai guru memiliki tanggungjawab kinerja profesional yang diharapkan dalam instansi ataupun lembaga pendidikan. Kinerja guru juga dipengaruhi dengan adanya disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja.

Peran guru tidak lepas dari disiplin kerja. 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. Penelitian tersebut memiliki hasil adanya disiplin kerja berdampak terhadap kinerja guru yang semakin positif dan signifikan.

Penjelasan dari penelitian terdahulu diatas maka penerapan disiplin sangatlah penting dalam bekerja. Adanya disiplin maka pekerja diharapkan dapat menaati peraturan sehingga dapat bekerja seefektif dan seefisien mungkin. Peneliti menemukan terdapat guru yang belum disiplin kerja dengan adanya belum tepat waktu hadir pada jam mengajar. Observasi lapang peneliti menemukan informasi adanya beberapa guru belum optimal untuk kehadiran mengajar dan tanpa konfirmasi ke kantor guru.

Salah satu guru menyebutkan sering terjadinya jam pelajaran kosong dikarenakan guru tidak hadir dan tidak ada konfirmasi (Rasmita, 2019). Terdapat guru belum disiplin untuk menyerahkan soal ujian sebagai bahan ujian tengah semester ataupun ujian akhir semester untuk santri. Lembaga smk dan mq di penelitian saat ini memiliki guru yang bertugas menyimpan seluruh soal ujian untuk santri atau disebut bank soal. Bank soal menerima soal ujian dari seluruh guru sesuai setiap mata pelajaran.

Pengertian motivasi memiliki makna bahwa individu akan termotivasi jika bekerja dalam suatu peran yang disukainya. Motivasi sebagai proses yang bermula dari hal fisiologis dan psikologis atau kebutuhan yang mengakibatkan perilaku dan dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau insentif (Hidayat & Narulita, 2019). Melalui motivasi maka pekerjaan yang dilakukannya akan mudah diselesaikan. Jika mempunyai

motivasi tinggi untuk menjalankan tugas kewajibannya maka tingkat kinerja akan menjadi tinggi.

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 motivasi kerja maka semakin besar dan tinggi pengaruh kinerja para guru. Terdapat perbedaan dari beberapa penelitian mengenai motivasi yang berpengaruh hingga tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Beragam motivasi yang dimiliki oleh guru di tempat penelitian saat ini tepatnya di Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah. Terdapat guru pengajar yang aktif dan inovatif mengajar sesuai jadwal akan tetapi terdapat guru yang belum melaksanakan tanggungjawabnya. Peneliti menemukan pernyataan dari salah satu guru yang tergolong belum konsisten untuk kehadiran di jam mengajar akan tetapi tidak mempengaruhi pemotongan gaji setiap bulannya. Motivasi yang aktif dari setiap individu guru sangat diperlukan untuk mensukseskan pendidikan yang harus diterima oleh santri.

Dalam menyelesaikan pekerjaan hingga selesai lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung untuk pekerja. Lingkungan kerja sebagai salah satu penyebab penting untuk menciptakan kinerja yang optimal (Lubis, 2020). Mukhtar (2018) menyebutkan dalam penelitiannya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja yang mendukung memiliki beberapa macam seperti lingkungan sosial, lingkungan geographis, lingkungan kultur ideologi, sarana dan prasarana dan lain sebagainya.

Lingkungan kerja penelitian saat ini berada di dalam pondok pesantren dengan lingkungan geographis hutan sawit di sekitar pesantren. Akses menuju lingkungan kerja sudah sangat memadai untuk para guru pengajar. Fasilitas lingkungan kerja guru sudah

di dukung pesantren akan tetapi terdapat guru yang masih belum bekerja secara optimal. Mukhtar (2018) dalam penelitiannya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Asshdiqiyah Jakarta.

Pondok Pesantren Dar Al-raudhah memiliki beberapa fasilitas lingkungan kerja yang dapat digunakan oleh tenaga pengajar. Lingkungan kerja secara fisik yang dimiliki seperti terdapat 3 aula, 2 laboratorium komputer, 3 kelas untuk kelas X, 3 kelas untuk kelas XI, 3 kelas untuk kelas XII, 6 gazebo untuk madrasah qur'an, kantor, ruang guru, lahan parkir guru dan lain sebagainya. Observasi peneliti menemukan struktural kepengurusan sekolah yang menempel di dinding kantor dan ruang guru. Jenis lingkungan kerja menjadi 2 bagian yaitu hubungan kerja dan lingkungan kerja non fisik seperti struktur kerja, dukungan pemimpin, tanggungjawab kerja, kelancaran komunikasi.

Kinerja guru adalah perilaku nyata yang ditampilkan guru sebagai prestasi kerja berdasarkan standar yang ditetapkan sesuai dengan perannya di sekolah (Benu, 2019). Guru professional 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, motivasi dan lingkungan 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 sekolah.

Penelitian ini akan dilaksanakan di Pondok Pesantren Dar Al-raudhah. Pondok Pesantren Dar Al-raudhah berlokasi di Kabupaten Kotawaringin Barat Kota Pangkalanbun Provinsi Kalimantan Tengah dan berdiri sejak 2011. Pesantren memiliki Lembaga Pendidikan SMK dengan jurusan Teknologi Komputer Jaringan dan Lembaga Pendidikan Madrasah Qur'an. Lembaga smk yang dibentuk pesantren memiliki tujuan untuk membentuk karakter santri dengan akhlak pendidikan agama yang tetap mengikuti perkembangan teknologi komputer jaringan. Harapan dan tujuan pesantren mendirikan

madrasah qur'an untuk membentuk dan menciptakan santri dengan kualitas hafalan al-qur'an 30 juz.

Pada era zaman 5.0 ini pesantren memfokuskan Lembaga SMK hanya satu jurusan. Pesantren mengajarkan kepada santrinya untuk mengikuti perkembangan teknologi di tengah kehidupan santri. Program SMK memiliki waktu 3 tahun untuk menyelesaikan pendidikan di bangku SMK hingga dinyatakan lulus. Madrasah qur'an (MQ) adalah program Pondok Pesantren Dar Al-raudhah yang dibentuk sebagai wadah khusus santri yang ingin menghafalkan al-qur'an. Untuk masuk ke program kelas madrasah qur'an santri wajib mengikuti tes terlebih dahulu. Masa belajar untuk madrasah qur'an selama 6 tahun dengan program menghafal 30 juz.

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). Aturan yang dimiliki cukup sistematis dikarenakan dilaksanakan beberapa pihak untuk melancarkan fungsi pondok pesantren sebagai tempat mengembangkan dan melestarikan ajaran pendidikan serta tradisi yang berlaku di kehidupan masyarakat.

Tidak adanya guru pengajar terjadi dikarenakan tidak ada konfirmasi jika tidak dapat hadir atau berhalangan pada jam kerja. Konfirmasi ketidakhadiran dari guru yang bersangkutan ini sangatlah penting untuk suatu lembaga pendidikan. Dengan tidak adanya konfirmasi maka mengakibatkan tidak ada persiapan mencari guru pengganti atau pemberian tugas di dalam kelas yang kosong (Faizin, 2020). Fenomena seperti ini jika berlanjut secara lama maka akan menimbulkan permasalahan untuk kinerja guru maupun santri.

Pentingnya penelitian ini terkait guru yang bekerja di Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah. Lembaga pendidikan termasuk sebagai organisasi yang memiliki tugas untuk mendidik santri. Dibutuhkan koordinasi yang tepat antar guru hingga kepala sekolah dengan tujuan mewujudkan kegiatan belajar mengajar yang sesuai. Berdasarkan paparan dan temuan hasil yang belum konsisten maka penelitian ini ingin mengetahui lebih

lanjut mengenai **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah Pangkalanbun Kalimantan Tengah”**.

METODE

Pendekatan penelitian pada penelitian saat ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan analisis data menggunakan statistik untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015). Untuk mendapatkan informasi data pada penelitian ini menggunakan metode survey dengan cara penyebaran kuisisioner. Metode survey adalah metode yang digunakan dengan tujuan mendapatkan data dari tempat tertentu secara alami (Haryanti, 2019) Kuisisioner diperoleh dari setiap indikator variabel yang diturunkan menjadi item-item pertanyaan kemudian dilaksanakan tebar kuisisioner kepada responden.

Populasi penelitian ini seluruh guru yang menjadi 44 sampel untuk penelitian. Populasi adalah wilayah general yang terdiri objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditunjuk peneliti untuk dipelajari dan ditambah kesimpulan (Fitri & Haryanti, 2020). Sedangkan sampel adalah sebagian dari populasi yang ingin diteliti, pada penelitian saat ini adalah seluruh guru. Sampel dari penelitian ini sebanyak 44 guru tetap Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah. Teknik sampling penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh digunakan dalam penelitian ini dikarenakan semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

Pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Sampel jenuh termasuk kedalam *non probability sampling*, *non probability sampling* adalah teknik penentuan sampel melalui pertimbangan tertentu (Setyosari, 2013). Pertimbangan sampel penelitian seluruh guru dikarenakan dapat menghasilkan data penelitian lebih kompleks.

Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu kuisisioner. Kuisisioner yaitu teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan yang langsung diisi oleh responden sendiri (Sugiyono, 2017). Kuisisioner merupakan alat ukur yang dipakai oleh peneliti dengan pertanyaan berdasarkan penurunan konsep menjadi variabel, indikator dan item. Peneliti menggunakan kuisisioner dengan pertanyaan tertutup yang mengukur persepsi responden dengan pilihan jawaban skala *Likert*. Skala *Likert* adalah skala yang

digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi orang (Creswell, 2018). Kuisioner berisi pertanyaan yang mengukur persepsi responden dengan pilihan jawaban 5 point.

Analisi data yaitu proses mencari dan penyusunan data secara sistematis dari hasil wawancara, catatan temuan lapang dan bahan lainnya sehingga dapat mudah difahami dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain (Haryanti, 2019). Scoring data adalah pemberian skor atau nilai yang berbeda pada setiap jawaban. Peneliti menggunakan angka terkecil untuk jawaban yang menunjukkan nilai terendah. Angka terbesar diperuntukkan jawaban yang menunjukkan nilai tertinggi. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji asumsi klasik penelitian saat ini tedapat tiga macam yaitu multikolinearitas, heteroskedastisitas dan normalitas. Hasil dari ketiga uji asumsi klasik sebagai berikut:

Uji Multikolinieritas dalam penelitian ini berfungsi untuk menguji apakah dalam model regresi diketahui adanya kolerasi antar variabel independen yang ada. Model regresi yang baik tidak terjadi korelasi yang tinggi atau mendekati sempurna antar variabel independennya. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas atau tidak, dapat menggunakan VIF (*variance inflation factor*) atau menggunakan *tolerance* (TOL). Apabila nilai $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Jika menggunakan *tolerance* (TOL), apabila nilai $TOL > 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 1 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.545	6.465		1.322	.194		
	Total_X1	.544	.147	.473	3.697	.001	.600	1.668
	Total_X2	.251	.100	.275	2.504	.016	.816	1.226
	Total_X3	.252	.152	.208	1.656	.106	.620	1.613

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Output SPSS, 2022

Dari output di atas, variabel disiplin kerja (X1), variabel motivasi (X2), variabel lingkungan kerja (X3), nilai *tolerance* masing-masing sebesar 0,600, 0,816, dan 0,620 serta nilai VIF masing-masing sebesar 1,668, 1,226, dan 1,613. Ketiga

variabel tersebut mempunyai nilai *tolerance* > 0,10 dan mempunyai nilai *VIF* < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara ketiga variabel independen tersebut.

Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini berfungsi untuk melihat apakah didalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual antar pengamatan satu dengan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut sebagai heteroskedastisitas.

Tabel 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

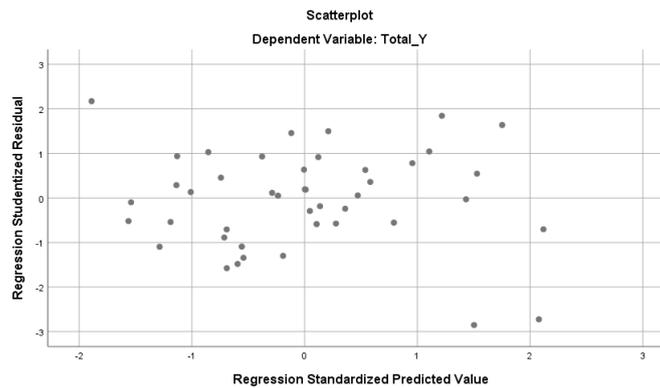
		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.672	3.722		.449	.656
	Total_X1	-.021	.085	-.050	-.246	.807
	Total_X2	.031	.058	.092	.531	.599
	Total_X3	.050	.088	.113	.568	.573

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Output SPSS, 2022

Berdasarkan hasil output pada tabel 5.10 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,807, variabel motivasi (X2) sebesar 0,599 dan variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,573, sehingga dalam pengujian kali ini tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai dari setiap variabel > 0,05.

Uji heteroskedastisitas dapat juga menggunakan pendekatan grafik plot antara nilai prediksi variable terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residunya (SRESID) dengan kriteria jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur seperti bergelombang, melebar, kemudian menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 25.0 diperoleh hasil sebagai berikut:



Gambar 1 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar di atas dapat diketahui bahwa titik-titik data tersebar di daerah 0-Y dan tidak membentuk pola tertentu, maka model regresi di atas diidentifikasi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji normalitas data dalam penelitian ini berfungsi untuk mengetahui apakah didalam model regresi, kedua variabel (variabel independen dan variabel dependen) memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah *One Sample Kolmogorov Smirnov Test* dengan menggunakan nilai signifikan sebesar 0,05. Pengambilan keputusan mengenai normalitas, jika $p > 0,05$ maka distribusi data dapat dikatakan normal, namun jika $p < 0,05$ maka distribusi data dikatakan tidak normal.

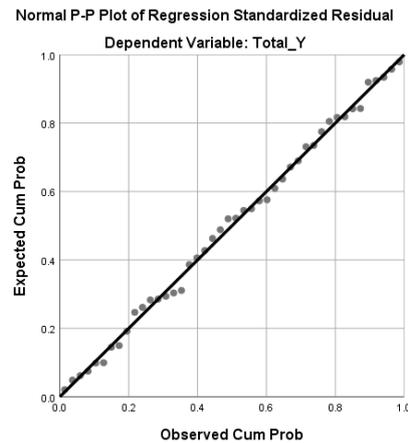
Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.5189912
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.059
	Negative	-.044
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Output SPSS, 2022

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan *One Kolmogorov Smirnov Test*, tabel 3 di atas menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut dikatakan normal karena memperoleh nilai signifikan $> 0,050$. Untuk membuktikan apakah data berdistribusi

normal atau tidak juga dapat dilihat dengan P-P Plot dengan kriteria data dikatakan berdistribusi normal jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis diagonal. Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan program SPSS 25.0 dapat dilihat pada gambar 2 berikut:



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas

Gambar di atas memperlihatkan bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga residual data berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda untuk membuktikan dan menganalisa pengaruh antar variabel independen dan dependen. Model regresi dari pengaruh disiplin kerja, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah Pangkalanbun Kalimantan Tengah sebagai berikut:

Tabel 4 Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.545	6.465		1.322	.194
	Total_X1	.544	.147	.473	3.697	.001
	Total_X2	.251	.100	.275	2.504	.016
	Total_X3	.252	.152	.208	1.656	.106

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Output SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel independen atau bebas yang memiliki pengaruh signifikan secara statistik terhadap kepatuhan wajib pajak pada nilai α atau signifikansi di bawah 5% adalah variabel disiplin kerja (X1) dan variabel motivasi (X2), sedangkan variabel lingkungan kerja (X3) tidak memiliki pengaruh yang signifikan

secara statistik terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah Pangkalanbun, Kalimantan Tengah karena pada nilai α atau signifikansi di atas 5%. Berikut adalah model regresi linear berganda:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y' = 8,545 + 0,544X_1 + 0,251X_2 + 0,252X_3$$

Keterangan:

Y': Variabel dependen

X₁X₂X₃: Variabel independen

a: Konstanta

Pengujian hipotesis terbagi menjadi dua, uji T secara parsial dan uji F secara simultan dengan hasil sebagai berikut:

1. Uji F (Pengujian Menyeluruh)

Uji Statistik F ini pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 5 Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1357.518	3	452.506	20.613	.000 ^b
	Residual	878.118	40	21.953		
	Total	2235.636	43			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

Sumber: Output SPSS, 2022

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 5.7 di atas dapat dilihat pada nilai Fhitung sebesar 20,613 dengan nilai Ftabel adalah 2,83 sehingga nilai Fhitung > Ftabel, dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Nilai tersebut < 0,05, maka kesimpulannya adalah H₄: Apakah disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru pondok pesantren Dar Al-Raudhah. Hal ini menunjukkan variabel Disiplin Kerja, Motivasi, Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru.

2. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik T)

Uji Statistik t ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen atau penjelas secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 6 Hasil Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik T)

Variabel	Signifikansi	t-hitung	t-tabel	Keterangan
Disiplin Kerja	0,001	3,697	2,021	berpengaruh positif dan signifikan
Motivasi	0,016	2,504	2,021	Berpengaruh positif dan tidak signifikan
Lingkungan Kerja	0,106	1,656	2,021	Tidak berpengaruh positif dan signifikan

Sumber: Hasil Penelitian, 2022 (Data diolah)

Penjelasan setiap Variabel:

- Disiplin kerja (X_1) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001 dan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru (Y) karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $3,697 > 2,021$.
- Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,016 dan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) karena nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2,504 > 2,021$.
- Lingkungan kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap kinerja guru (Y) karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yaitu 0,106 dan secara parsial juga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) karena nilai t_{hitung} lebih kecil dari t_{tabel} yaitu $1,656 > 2,021$.

Hasil statistik yang telah dikemukakan di atas menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru pondok pesantren Dar Al-Raudhah Pangkalanbun Kalimantan Tengah.

Pembahasan

Penelitian ini menggunakan sampel dari 44 guru tetap Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah. Penelitian di suatu populasi terdapat sampel untuk mewakili populasi.

Populasi penelitian ini seluruh guru yang menjadi 44 sampel untuk penelitian. Penelitian ini menguji pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah.

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, yaitu:

1. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah Pangkalanbun Kalimantan Tengah.

Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah memiliki pengaruh secara signifikan. Selain hasil penelitian yang telah dijelaskan diatas, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru juga dilatarbelakangi oleh dorongan kesadaran dari para pekerja mengikuti atau mematuhi norma-norma dan aturan-aturan yang ada sehingga sangat kecil terjadi pelanggaran. jika guru mempunyai disiplin kerja tinggi cenderung juga memiliki kinerja tinggi. Sehingga semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka kinerja guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah dipandang sebagai sesuatu yang baik.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh jurnal dari (Utari & Rasto, 2019) meneliti disiplin kerja pada guru Sekolah Menengah Kejuruan Swasta Kota Cimahi Jawa Barat. Penelitian tersebut memiliki hasil disiplin kerja memiliki dampak terhadap kinerja guru yang semakin positif dan signifikan. Penjelasan dari penelitian terdahulu diatas maka penerapan disiplin sangatlah penting dalam bekerja. Adanya disiplin maka pekerja diharapkan dapat menaati peraturan sehingga dapat bekerja seefektif dan seefisien mungkin.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah Pangkalanbun Kalimantan Tengah

Output dari pengujian menunjukkan bahwa motivasi terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah memiliki pengaruh secara signifikan. Selain hasil penelitian yang telah dijelaskan diatas, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru juga dilatarbelakangi tumbuhnya rasa tanggung jawab dan pemahaman tujuan atau makna dari kerja yang selama ini dijalani, sehingga Motivasi memiliki peran penting dalam memberi pengaruh terhadap peningkatan kinerja guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah Pangkalanbun Kalimantan Tengah. Guru yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan selalu ingin terus belajar akan dapat meningkatkan

kinerjanya. Sehingga semakin tinggi tingkat motivasi maka kinerja guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah dipandang sebagai sesuatu yang baik.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh Penelitian Jazuli Mukhtar mengatakan motivasi berpengaruh positif dengan kinerja guru. Motivasi dalam penelitian (Mukhtar, 2018) mengatakan motivasi kerja yang semakin baik maka mempengaruhi peningkatan kinerja guru. Berbeda dengan (Adha et al., 2019) dalam jurnalnya mengatakan motivasi tidak memiliki pengaruh untuk kinerja. Dalam penelitiannya motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan dikarenakan motivasi kerja sudah terbentuk dengan adanya sebagian besar karyawan sudah menjadi pegawai negeri sipil. Penelitian terdahulu seperti yang disebutkan menemukan hasil motivasi memiliki peran penting adapun yang tidak berpengaruh untuk kinerja karyawan, oleh karena itu sebagai pembandingan di tiap penelitian memiliki hasil yang berbeda sesuai dengan masing-masing penelitian yang telah dilakukan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah Pangkalanbun Kalimantan Tengah

Output dari pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah tidak memiliki pengaruh secara signifikan. Selain hasil penelitian yang telah dijelaskan diatas, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru juga dilatarbelakangi oleh fasilitas lingkungan kerja yang dapat digunakan oleh tenaga pengajar. Lingkungan kerja secara fisik yang dimiliki seperti terdapat 3 aula, 2 laboratorium komputer, 3 kelas untuk kelas X, 3 kelas untuk kelas XI, 3 kelas untuk kelas XII, 6 gazebo untuk madrasah Qur'an, kantor, ruang guru, lahan parkir guru dan lain sebagainya. Lingkungan kerja non fisik terlihat dengan adanya struktur kepengurusan Lembaga SMK dan Madrasah Qur'an. Observasi peneliti menemukan struktural kepengurusan sekolah yang menempel di dinding kantor dan ruang guru. Sehingga dalam penelitian ini menyatakan lingkungan kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan. Semakin rendah tingkat lingkungan kerja maka kinerja guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah dipandang sebagai sesuatu yang tidak baik.

Namun peneliti terdahulu memiliki hasil yang berbeda seperti, (Adha et al., 2019) meneliti meneliti lingkungan kerja dalam jurnalnya dengan hasil lingkungan

kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Asshiddiqiyah Jakarta. Peningkatan lingkungan kerja berupa fisik dan non fisik Pondok Pesantren Asshiddiqiyah Jakarta maka berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja guru. Melalui lingkungan kerja dapat menambah motivasi kinerja guru untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Lingkungan kerja yang mendukung memiliki beberapa macam seperti lingkungan sosial, lingkungan geographis, lingkungan kultur ideologi, sarana dan prasarana dan lain sebagainya.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah Pangkalanbun Kalimantan Tengah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1), motivasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y) pada Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah Pangkalanbun Kalimantan Tengah. Hal tersebut dikarenakan hasil uji F dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,000 maka hipotesis diterima. Sehingga, hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu “Diduga disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja guru”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari hasil uji hipotesis regresi ganda X_1, X_2, X_3 terhadap Y menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah Pangkalanbun Kalimantan Tengah dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni $20,613 > 2,83$ artinya hipotesis penelitian H_4 diterima.

SIMPULAN

Kesimpulan peneliti berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian, maka terdapat beberapa kesimpulan bahwa disiplin kerja terbukti memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi $< 0,05$ yakni sebesar 0,001 dengan koefisien regresi positif sebesar 0,544 yang berarti searah dengan variabel dependen. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka kinerja guru pondok pesantren dipandang suatu hal yang baik.

Motivasi terbukti memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah. Hal tersebut disebabkan karena nilai signifikansi $< 0,05$ yakni sebesar 0,016 dengan koefisien regresi positif sebesar 0,251 yang berarti

searah dengan variabel dependen. Semakin tinggi tingkat motivasi maka kinerja guru pondok pesantren dipandang sebagai hal yang baik.

Lingkungan kerja terbukti tidak memberikan berpengaruh terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah. Hal ini dikarenakan nilai signifikansi $> 0,05$ yakni sebesar 0,106 dengan koefisien regresi positif sebesar 0,252 yang berarti searah dengan variabel dependen. Dapat disimpulkan bahwa semakin rendah tingkat lingkungan kerja maka kinerja guru pondok pesantren dipandang sebagai sesuatu yang tidak baik.

Hasil uji signifikansi simultan menyimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru Pondok Pesantren Dar Al-Raudhah. Hal ini dikarenakan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yakni F_{hitung} sebesar 20,613 dan nilai F_{tabel} adalah 2,83 sehingga, dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Nilai tersebut $< 0,05$.

SARAN

1. Bertambahnya jumlah santri maka juga akan mempengaruhi pembagian kerja untuk guru sehingga sangat dibutuhkan adanya pengecekan secara berkala terhadap kedisiplinan guru sehingga menghasilkan disiplin kerja yang konsisten.
2. Dengan hasil motivasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan maka diperlukan saling mengingatkan ataupun saling memberi motivasi antar sesama guru dengan tujuan menjaga kestabilan kinerja guru.
3. Untuk menunjang pekerjaan guru maka sangat diperlukan untuk pesantren memberikan fasilitas-fasilitas yang dapat memberikan kenyamanan dan mendukung kegiatan belajar mengajar.

DAFTAR RUJUKAN

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Arifin, Z. (2015). Perilaku Kepemimpinan Tradisional Pesantren. *Jurnal Pemikiran Keislaman*, 24(2), 80–98. <https://doi.org/10.33367/tribakti.v24i2.176>
- Benu, I. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Guru Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Dalam Pembelajaran Di Sekolah Dasar se-Kecamatan Takari Kabupaten Kupang. *Jurnal Dinamika Manajemen Pendidikan*, 2(2), 82.

<https://doi.org/10.26740/jdmp.v2n2.p82-93>

- Chairani. (2020). *Pengaruh Motivasi Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Negara Sipil pada Unit Pelaksana Teknis Badan Pendapatan Daerah Palembang I*. Palembang: Universitas Tridianti Palembang.
- Creswell, J. W. (2018). *Research Design: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. California: Sage.
- Faizin, I. (2020). Strategi Guru Dalam Penanganan Kesulitan Belajar Disleksia, 7(1).
- Feralys, N. M. (2015). Kompetensi Guru Dalam Peningkatan Prestasi Belajar Pada Smp Negeri Dalam Kota Banda Aceh. *Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah*, 3(1), 45–67.
- Fitri, A. Z., & Haryanti, N. (2020). *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kuantitatif, Kualitatif, Mixed method dan Research and Development*. Malang: Madani Media.
- Haryanti, N. (2019). *Metode Penelitian Ekonomi*. Bandung: Manggu.
- Haryanti, N., & Indarti, L. (2022). Strategi pembelajaran Kiai dalam Membentuk Karakter Jujur dan Disiplin Santri. *TA'ALLUM: Jurnal Pendidikan Islam Volume*, 10(1), 121–136. <https://doi.org/10.21274/taalum.2022.10.1.121-136>
- Hidayat, N., & Narulita, S. (2019). Hubungan Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Atas Adiguna Bandar Lampung. *Dinamika Sekolah Dasar*, 1(1), 1-10.
- Johan, A. S. (2018). Pengaruh Motivasi, Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Perguruan Dr Wahidin Sudirohusodo Medan, 28(1), 72–79. <https://doi.org/10.31227/osf.io/zu7yt>
- 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>
- Mukhtar, J. (2018). Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Pondok Pesantren Asshiddiqiyah Jakarta. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 1(3), 78–87.
- Rasmita, D. (2019). Upaya Meningkatkan Kompetensi Guru dalam Pelaksanaan Proses Pembelajaran melalui Supervisi Akademik di SD Negeri 017 Pasir Emas. *Jurnal Pajar (Pendidikan Dan Pengajaran)*, 3(3).

<https://doi.org/https://doi.org/10.33578/pjr.v3i3.7189>

Sanusi, H. P. (2013). *Peran Guru PAI Dalam Pengembangan Nuansa Religius Di Sekolah*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.

Setyosari, P. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan*. Jakarta: Kencana Prenadamedia. Kencana Prenadamedia.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R & D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi dan R&D). In *Metodelogi Penelitian*.

Utari, K. T., & Rasto, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 238. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18019>