

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN  
TERHADAP MOTIVASI DAN DAMPAKNYA PADA  
KINERJA GURU PONDOK PESANTREN DI  
KECAMATAN SUNGAI LILIN KABUPATEN  
MUSI BANYUASIN**

**TESIS**



**FAIZAL**

**NIM 92220008**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**2022**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN  
TERHADAP MOTIVASI DAN DAMPAKNYA PADA  
KINERJA GURU PONDOK PESANTREN DI  
KECAMATAN SUNGAI LILIN KABUPATEN  
MUSI BANYUASIN**

**FAIZAL  
NIM 92220008**



**TESIS**

**Untuk memperoleh gelar Magister dalam bidang Ilmu Manajemen pada  
Universitas Muhammadiyah Palembang  
Dengan wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang  
Dipertahankan pada tanggal 25 April 2022 Di Universitas Muhammadiyah Palembang**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
PROGRAM PASCASARJANA  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**2022**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN TERHADAP MOTIVASI  
DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA GURU PONDOK PESANTREN DI  
KECAMATAN SUNGAI LILIN KABUPATEN MUSI BANYUASIN**

**TESIS**

**Nama : Faizal**

**NIM : 92220008**

**Telah diujikan dan dipertahankan**

**Pada Tanggal 25 April 2022**

**Ketua Pembimbing**



**Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M.**  
**NIDN/NBM : 0207046301/652717**

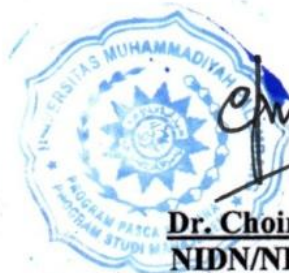
**Anggota**



**Dr. Trisniarty AM, S.E., M.M.**  
**NIDN/NBM : 0019026101**

**Mengetahui**

**Ketua Program Studi Manajemen**



**Dr. Choiriyah, S.E., M.M.**  
**NIDN/NBM : 0211116203**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN TERHADAP MOTIVASI  
DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA GURU PONDOK PESANTREN DI  
KECAMATAN SUNGAI LILIN KABUPATEN MUSI BANYUASIN**

**TESIS**

**Nama : Faizal**

**NIM : 92220008**

**Telah dipertahankan di hadapan Dewan Penguji Tesis  
Pada Tanggal 25 April 2022**

**Ketua Penguji**



**Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M.**  
**NIDN/NBM : 0207046301/652717**

**Sekretaris**



**Dr. Trisniarty AM, S.E., M.M.**  
**NIDN/NBM : 0019026101**

**Anggota I**



**Dr. Hj. Fatimah, S.E., M.Si.**  
**NIDN/NBM : 0205026201/859197**

**Anggota II**



**Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M.**  
**NIDN/NBM : 0206016702/790999**

**Anggota III**



**Dr. Choiriyah, S.E., M.M.**  
**NIDN/NBM : 0211116203**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Faizal  
NIM : 92220008  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapat gelar akademik Magister Manajemen baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, April 2022

Yang membuat pernyataan



**Faizal**  
**92220008**

**PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN TERHADAP MOTIVASI  
DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA GURU PONDOK PESANTREN DI  
KECAMATAN SUNGAI LILIN KABUPATEN MUSI BANYUASIN**

Faizal (2022)

Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Pada Kinerja Guru Pondok Pesantren Di Kecamatan Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin. Tesis. Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing (1) Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E..M.M. (2) Dr. Trisniartv AM. S.E.

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap motivasi dan dampaknya pada kinerja guru Pondok Pesantren di Kecamatan Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin. Jenis penelitian ini Asosiatif. Variabel yg digunakan adalah kompetensi, disiplin, motivasi, dan kinerja yang secara keseluruhan dikembangkan menjadi 12 indikator. Sampel dalam penelitian ini adalah guru Pondok Pesantren di Kecamatan Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin yang berjumlah 120 orang yang dipilih secara cluster sampling. Data yg digunakan adalah data primer dengan metode pengumpulan data kuesioner. Adapun teknik analisis yang diguankan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa : 1) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi guru Pondok Pesantren, 2) disiplin berpengaruh signifikan terhadap motivasi guru Pondok Pesantren, 3) kompetensi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru Pondok Pesantren, 4) disiplin berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru Pondok Pesantren, 5) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Pondok Pesantren di Kecamatan Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin. Berdasarkan hasil pembahasan terbukti motivasi dapat memperkuat pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap kinerja

Kata Kunci : Kompetensi, disiplin, motivasi dan kinerja.

**THE INFLUENCE OF COMPETENCY AND DISCIPLINE TOWARDS  
MOTIVATION AND THE EFFECT TO TEACHERS' PERFORMANCE IN  
THE BOARDING SCHOOLS IN SUNGAI LILIN DISTRICT MUSI  
BANYUASIN REGENCY**

Faizal (2022)            The Influence of Competency and Discipline towards Motivation and The Effect to Teacher's Performance in the Boarding Schools in Sungai Lilin District Musi Banyuasin Regency. Tesis. Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Palembang. Pembimbing (1) Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E.,M.M. (2) Dr. Trisniarty AM,

**ABSTRACT**

This research aims to acknowledge the influence of competency and discipline towards motivation and the effect to teachers' performance in the boarding schools in Sungai Lilin district Musi Banyuasin regency. The research type is Associative. The used variables are competency, discipline, motivation, and performance which are developed into 12 indicators overall. The used samples in this research are teachers of boarding schools in Sungai Lilin district Musi Banyuasin regency which number 120 people who are chosen with cluster sampling technique. The used data is primary data which is collected with questionnaire method. The analysis technique that is used is Structural Equation Modelling (SEM). The result of the research shows that: 1) The competency has positive and significant effect towards motivation of boarding school teachers, 2) The discipline has significant effect towards motivation of boarding school teachers, 3) The competency has positive and insignificant effect towards performance of boarding school teachers, 4) The discipline has negative and insignificant effect towards performance of boarding school teachers, 5) The motivation has positive and significant effect towards performance of boarding school teachers in Sungai Lilin district Musi Banyuasin regency. Based on the discussion result, it's proved that motivation is able to strengthen the influence of competency and discipline towards performance.

Key words: Competency, discipline, motivation, and performance.

## MOTTO

*“Ketika orang lain mengalahkan duniamu, maka kalahkan akhirat mereka”*

*“Jangan menunda perbuatan baik”*

## PERSEMBAHAN

Tesis ini kupersembahkan kepada :

1. Kedua orang tuaku ( Alm. H. Anang Ali dan Almh. Hj. Zuriah)

اللهم اغفر لي ولوالدي وارحمهما كما ربياني صغيرا

2. Seluruh keluargaku yang selalu memberikan dukungan dan semangat untuk maju.
3. Istriku Asma Husna, S. Pd yang selalu menemaniku dalam suka dan duka. Terima kasih sayang.
4. Anak-anakku : Faris Alfaruq, Adibah Mushlihah dan Atifah Mujahidah.

ربنا هب لنا من أزواجنا وذرياتنا قرة أعين واجعلنا للمتقين إماما

5. Teman-teman angkatan seperjuangan kelas 29A Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang yang saling mendukung untuk selalu bersama dalam kebaikan. Sukses selalu.



## PRAKATA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan memanjatkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas segala Rahmat dan Karunianya pada penulis, akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul : Pengaruh Kompetensi dan disiplin terhadap motivasi dan dampaknya pada kinerja guru Pondok Pesantren di Kecamatan Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin.

Penulis menyadari bahwa tesis ini dapat diselesaikan berkat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis berterima kasih kepada semua pihak yang secara langsung maupun tidak langsung memberikan kontribusi dalam menyelesaikan tesis ini. Selanjutnya ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada:

1. Bapak Dr. Abid Jazuli, S.E., M.M. Sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Ibu Dr. Sri Rahayu, S.E., M.M. Sebagai Direktur Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang dan juga selaku penguji II.
3. Ibu Dr. Choiriyah. S.E., M.Si Sebagai Ketua Program Studi Magister Manajemen PPS Universitas Muhammadiyah Palembang dan juga selaku penguji III.
4. Ibu Dr. Diah Isnaini Asiati, S.E., M.M Selaku Pembimbing I dan Ketua penguji tesis.
5. Ibu Dr. Trisniarty AM, S.E., M.M Selaku Pembimbing II dan Sekretaris Ujian tesis.
6. Ibu Dr. Fatimah, S.E., M. Si Selaku Penguji I.
7. Seluruh Bapak / Ibu Dosen Prodi Magister PPS Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Teman-teman seperjuangan Angkatan 29A PPS Univertas Muhammadiyah Palembang.

Semoga tesis ini bermanfaat untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang ilmu manajemen.

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING .....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>PRAKATA .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Tujuan Penelitian .....	11
D. Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS .....</b>	<b>13</b>
A. Kajian Kepustakaan .....	13
1. Kinerja .....	13
2. Motivasi.....	23
3. Kompetensi.....	26
4. Disiplin Kerja .....	28
B. Kerangka Pemikiran.....	32
C. Hipotesis.....	41
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>42</b>
A. Objek Penelitian.....	42
B. Metode Penelitian.....	42
C. Operasionalisasi Variabel.....	43

D. Populasi Dan Sampel .....	44
E. Metode, Instrumen Pengumpulan Data dan Jenis Data Yang Digunakan .	46
F. MetodePengujian Data .....	48
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>55</b>
A. Hasil Penelitian .....	55
1. Gambaran Umum Tempat Penelitian .....	55
2. DeskripsiResponden .....	59
3. AnalisisDeskriptif Variabel Penelitian .....	62
4. AnalisisData Penelitian .....	72
B. PEMBAHASAN .....	89
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>103</b>
A. KESIMPULAN .....	103
B. SARAN .....	104
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>106</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>110</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Jumlah Guru yang menulis buku ajar .....	6
Tabel I.2 Jumlah Guru yang telah Tersertifikasi .....	8
Tabel I.3 Jumlah Kehadiran Guru .....	9
Tabel III.1 Operasional Variabel .....	43
Tabel III.2 Jumlah Guru di Tiga Pondok Pesantren .....	45
Tabel III.3 Skala Pengukuran Likert .....	47
Tabel III.4. Kriteria Kecocokan Model .....	52
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	60
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	60
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Asal Pondok Pesantren .....	61
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	61
Tabel IV.5 Rekapitulasi Jawaban Variabel Kinerja .....	62
Tabel IV.6 Rekapitulasi jawaban Variabel Motivasi .....	65
Tabel IV.7 Rekapitulasi Jawaban Variabel Kompetensi .....	67
Tabel IV.8 Rekapitulasi Jawaban Variabel Disiplin .....	70
Tabel IV.9 Hasil Olah Uji Validitas Konstruk Kinerja Guru .....	74
Tabel IV.10 Hasil Olah Uji Validitas Konstruk Motivasi .....	76
Tabel IV.11 Hasil Olah Uji Validitas Konstruk Kompetensi .....	78
Tabel IV.12 Hasil Olah Uji Validitas Konstruk Disiplin .....	80
Tabel IV.13 Hasil Olah Uji Reliabilitas .....	81
Tabel IV.14 Tabel Goodness of Fit Index .....	83
Tabel IV.15 Rekapitulasi Pengaruh langsung dan tidak langsung .....	87

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	40
Gambar III. 1 Model Penelitian Empirik dengan Notasi LISREL .....	50
Gambar IV.1 Pengujian <i>Loading Factor</i> Kinerja.....	73
Gambar IV.2 Pengujian <i>T-value</i> Kinerja.....	73
Gambar IV.3 Pengujian <i>Loading Factor</i> Motivasi.....	75
Gambar IV.4 Pengujian <i>T-value</i> Motivasi.....	75
Gambar IV.5. Pengujian <i>Loading Factor</i> Kompetensi .....	77
Gambar IV.6 Pengujian <i>T-value</i> Kompetensi .....	77
Gambar IV.7 Pengujian <i>Loading Factor</i> Disiplin.....	79
Gambar IV.8 Pengujian <i>T-value</i> Disiplin.....	79
Gambar IV.9 Hasil Olah Data Model Struktural.....	84
Gambar IV.10 Hasil Olah Data (Model T Values).....	85

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Validitas Lisrel.....	110
Lampiran 2 Full Model Standarsolution.....	112
Lampiran 3 Model T Values.....	113
Lampiran 4 Uji GoodFit .....	114
Lampiran 5 Kuesioner .....	115
Lampiran 6 Sebaran Data .....	116
Lampiran 7 Biodata Penulis .....	121

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Suatu organisasi dapat berjalan efektif apabila fungsi-fungsi manajemen seperti perencanaan, pengorganisasi, disiplin dan pengawasan yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta unsur-unsur penunjangnya tersedia dan memenuhi persyaratan. Salah satu unsur terpenting yang dapat mendukung jalannya perusahaan adalah sumber daya manusia (guru). Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Diantara organisasi yang memiliki perhatian terhadap SDM nya adalah lembaga pendidikan. Salah satu tujuan pendidikan adalah untuk menciptakan manusia yang berkualitas. Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa yang akan datang adalah yang mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Salah satu unsur yang mempunyai peranan sangat penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan tersebut adalah tenaga pendidik, dalam hal ini adalah guru.

Salah satu kajian penting dalam SDM adalah kinerja. Menurut Sinambela, (2018: 481) kinerja adalah hasil kerja yang didapat oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Menurut Kasmir (2019:189) beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, di antaranya adalah kemampuan dan keahlian, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Menurut Busro (2020:51) motivasi adalah pendorong dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misal dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Jadi dengan demikian motivasi bisa mempengaruhi kinerja.

Hasil dari penelitian Moh. Hafid (2017) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sekolah dan madrasah di lingkungan Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Suku Rejo. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Helda Rina, Rendy Rinaldy dan Romi Darmanto (2020) yang menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Sekolah Dasar 1 Way Empulau Ulu Liwa Lampung Barat.

Menurut Sedarmayanti (2019: 190) kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau



dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Dalam hal ini guru dituntut untuk dapat memperlihatkan kinerja yang baik.

Menurut Wibowo (2017:283) kompetensi merupakan kemampuan yang dapat dipengaruhi. Terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, salah satunya adalah motivasi. Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap kinerja bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang. Menurut Wibowo (2017:86) kinerja memerlukan adanya dukungan sarana, kompetensi, peluang, standar, dan umpan balik.

Salah satu peningkatan kinerja guru dapat dilihat dari keberhasilan guru dalam menerapkan standar kompetensi yang telah diatur dalam UU No. 14 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan yang secara tegas menyatakan bahwa ada empat kompetensi yang harus dimiliki Tenaga Edukatif/guru yakni kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional. Keempat kompetensi ini harus dipenuhi oleh guru selama menyampaikan materi dalam kegiatan belajar mengajar.

Penelitian yang dilakukan oleh Helena Purnama Sari, Murtadho, dan Ismet Basuki (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri di Kecamatan Langke Rembong Kabupaten Manggarai. Hasil ini berbeda dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Narsih (2017) yang menunjukkan hasil

penelitian bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri (SMKN) 23 Jakarta Utara.

Selain kompetensi, disiplin kerja juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut Sinambela (2018:335) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Sering banyak pakar ahli yang menghubungkan kedisiplinan dan motivasi. Motivasi adalah aktifitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan. Untuk memperoleh yang diinginkan maka setiap orang harus memiliki kedisiplinan yang tinggi. Menurut Fahmi (2017: 83) membangun kedisiplinan yang tinggi dibutuhkan motivasi yang tinggi. Motivasi kita sebut sebagai spirit atau semangat, maka kedisiplinan merupakan semangat untuk menjadi lebih baik.

Hubungan kedisiplinan dengan kinerja dapat kita lihat pendapat yang dikemukakan oleh Robert dalam buku Fahmi (2017: 79) disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah- masalah kinerja pada karyawan. dalam hal ini yang penulis bahas adalah pihak Pimpinan Pondok terhadap Guru tersebut. Guru yang baik akan mempercepat tujuan instansi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat kinerja dan pencapaian tujuan instansi.

Dari penelitian yang dilakukan oleh Eti Hadiati (2018) berdasarkan hasil penelitiannya diperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Guru Madrasah Tsanaiyah (MTs) se-kota Bandar Lampung. Peneliti menemukan perbedaan hasil penelitian yaitu penelitian yang dilakukan oleh Chairul Anam (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di sekolah menengah kejuruan (SMK) unggulan NU Mojoagung Jombang.

Dari penelitian-penelitian tersebut peneliti menemukan adanya perbedaan pendapat antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang serupa untuk menyimpulkan hasil yang dapat menjadi pembandingan antara penelitian-penelitian tersebut.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa Guru di Pondok Pesantren di Kecamatan Sungai Lilin yakni di Pondok Pesantren Assalam Al-Islamy, Pondok Pesantren Mambaul Hisan dan Pondok Pesantren Ar-Risalah, fenomena yang terjadi di tiga pondok pesantren tersebut yang menggambarkan kinerja adalah kualitas, dalam hal ini ada guru yang belum menerapkan proses belajar mengajar dengan efektif. Sehingga bisa dikatakan kualitas guru masih rendah. Hal ini dibuktikan dengan beberapa guru yang melakukan metode pengajaran yang monoton, sehingga murid merasa jenuh atau bosan saat proses kegiatan belajar berlangsung. Selain kualitas yang mempengaruhi kinerja guru adalah kuantitas, fenomena ini dibuktikan dengan kurangnya minat guru untuk menulis buku ajar siswa.

**Tabel I.1**  
**Jumlah Guru yang menulis buku ajar**

<b>NO</b>	<b>Nama Pondok Pesantren</b>	<b>Jumlah Guru</b>	<b>Jumlah Guru Yang Telah Menulis Buku Ajar</b>	<b>Persentase (%)</b>
1.	PP Assalam Al-Islamy	84	16 guru	20 %
2.	PP Mambaul Hisan	36	10 guru	30 %
3.	PP Ar-Risalah	27	8 guru	30 %

Sumber: emispendis.kemenag.go.id

Kesimpulan dari data di atas masih ada sejumlah guru yang belum ada kemauan untuk menulis buku ajar, sehingga dalam proses kegiatan belajar mengajar beberapa guru masih ada yang menggunakan buku ajar yang telah lama digunakan.

Selain kualitas dan kuantitas, komitmen juga dapat mempengaruhi kinerja guru di mana masih ada guru yang mengajar lebih dari satu sekolah yang berbeda. Sehingga hal ini akan mengakibatkan guru tersebut tidak fokus dalam melakukan pekerjaannya.

Kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, motivasi kerja guru merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja guru karena sebagai pendorong utama setiap guru melaksanakan profesinya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Hasil observasi di lapangan ditemukan indikator yang mempengaruhi motivasi yaitu tanggung jawab, sejalan dengan observasi ini tanggung jawab guru di tiga Pondok Pesantren masih rendah dibuktikan dengan ada guru yang telah tersertifikasi namun belum ada perubahan dan semangat guru tersebut dalam proses belajar mengajar.

Dari beberapa indikator yang mempengaruhi motivasi, ditemukan juga bahwa resiko dapat mempengaruhi motivasi. Dalam hal ini peneliti berbicara tentang guru yang mengajar tidak sesuai dengan bidang keahliannya, sehingga risiko yang akan dihadapi oleh guru tersebut adalah kurangnya motivasi baginya untuk mengajar karena dalam pikirannya mata pelajaran yang diajarkan tidak relevan. Dampaknya siswa dan siswi yang diajar tidak memahami apa yang disampaikan oleh guru tersebut.

Berbicara tentang motivasi, sesuai dengan hasil observasi di lapangan, lingkungan kerja sangat berpengaruh dengan motivasi. Yang dimaksud dalam hal ini adalah lingkungan kerja berupa keadaan ruangan kelas terasa panas dan kurang nyaman, contohnya di dalam beberapa kelas di tiga pondok pesantren belum tersedianya pendingin ruangan. Sehingga guru tidak termotivasi untuk mengajar di ruangan tersebut.

Salah satu penyebab rendahnya kinerja guru adalah kompetensi. Berdasarkan wawancara dengan guru di Pondok Pesantren Assalam Al-Islamy, Pondok Pesantren Mambaul Hisan dan Pondok Pesantren Ar-Risalah, fenomena yang terjadi di tiga Pondok Pesantren tersebut yang mempengaruhi kompetensi adalah kemampuan. Hal ini dibuktikan dengan masih banyaknya guru yang kurang mampu dalam membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) sehingga proses kegiatan belajar mengajar tidak sesuai dengan semestinya. Hasil wawancara di tiga pondok pesantren peneliti menemukan bahwa beberapa guru sudah membuat Rencana Pelaksanaan Pembelajaran

(RPP) namun kebanyakan dari mereka melakukan copy paste dari internet atau dari RPP yang telah ada di buku.

Fenomena yang kedua dalam variabel kompetensi adalah pengetahuan. Dalam fenomena ini banyak guru yang kurang kreatif dalam metode pembelajaran sehingga metode pembelajaran terlihat membosankan. Selain kemampuan dan pengetahuan indikator pemahaman juga mempengaruhi kompetensi. Hal ini dibuktikan oleh Tabel berikut :

**Tabel I.2**  
**Jumlah Guru yang telah Tersertifikasi**

<b>NO</b>	<b>Nama Pondok Pesantren</b>	<b>Jumlah Guru</b>	<b>Jumlah Guru Yang Telah tersertifikasi</b>
1.	PP Assalam Al-Islamy	84	16 guru
2.	PP Mambaul Hisan	36	1 guru
3.	PP Ar-Risalah	27	3 guru

Sumber: emispendis.kemenag.go.id

Dari Tabel di atas terlihat bahwa masih banyak guru yang belum tersertifikasi. Data ini membuktikan bahwa pemahaman guru di tiga Pondok Pesantren masih rendah.

Mutu pendidikan di tingkat satuan pendidikan dapat ditunjukkan dengan disiplin kerja seorang guru sehingga variabel disiplin dikatakan sangat berpengaruh dengan kinerja. Hasil dari observasi peneliti menunjukkan bahwa disiplin guru di tiga Pondok Pesantren masih rendah dibuktikan dengan adanya masalah yaitu tidak taatnya terhadap aturan atau waktu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang kerja dan jam istirahat yang tidak tepat waktu

sesuai dengan aturan yang berlaku di tiga Pondok Pesantren tersebut. Hal ini dibuktikan dari wawancara dengan kepala madrasah.

**Tabel I.3**  
**Jumlah Kehadiran Guru**

NO	Nama Pondok Pesantren	Jumlah Guru	Jumlah Guru datang tidak tepat waktu
1.	PP Assalam Al-Islamy	84	21 guru
2.	PP Mambaul Hisan	36	9 guru
3.	PP Ar-Risalah	27	7 guru
Jumlah		147	37 guru

Sumber: wawancara peneliti tahun 2021.

Dari data table di atas membuktikan bahwa masih adanya guru yang tidak taat aturan dan waktu. Dengan presentase 25% guru melakukan tindakan melanggar aturan waktu yang telah disepakati dan ditentukan oleh instansi atau pondok pesantren.

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan guru. Sesuai dengan pengamatan di tiga Pondok Pesantren, pimpinan dalam hal ini Kepala Sekolah belum berani memberikan tindakan untuk menghukum setiap guru yang indiscipliner sesuai dengan sanksi dan hukuman yang telah ditetapkan. Sehingga hal ini berdampak pada kedisiplinan guru yang rendah. Penyebab ketidaktegasan pimpinan dikarenakan usia pimpinan lebih muda dari guru-guru yang melakukan tindakan indiscipliner, sehingga pimpinan ada rasa segan untuk memberikan teguran.

Sanksi dan hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi dan hukuman yang semakin berat guru akan semakin takut melanggar aturan-aturan instansi. Hasil dari wawancara dengan

Pimpinan Pondok Pesantren ternyata pemimpin tidak memberikan sanksi yang tidak terlalu berat kepada guru yang melanggar aturan. Sehingga guru merasa aman saat melanggar aturan.

Dikarenakan adanya research gap dan fenomena-fenomena tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan objek di tiga Pondok Pesantren yaitu Pondok Pesantren Assalam Al-Islamy, Pondok Pesantren Mambaul Hisan dan Pondok Pesantren Ar-Risalah dengan judul penelitian Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Motivasi dan dampaknya pada Kinerja Guru Pondok Pesantren Di Kecamatan Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap motivasi Guru Pondok Pesantren di Kecamatan Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap motivasi Guru Pondok Pesantren di Kecamatan Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin ?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja Guru Pondok Pesantren di Kecamatan Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin ?
4. Bagaimana pengaruh disiplin terhadap kinerja Guru Pondok Pesantren di Kecamatan Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin ?
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja Guru Pondok Pesantren di Kecamatan Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin ?



### **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap motivasi Guru Pondok Pesantren di Kecamatan Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap motivasi Guru Pondok Pesantren di Kecamatan Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja Guru Pondok Pesantren di Kecamatan Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja Guru Pondok Pesantren di Kecamatan Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja Guru Pondok Pesantren di Kecamatan Sungai Lilin Kabupaten Musi Banyuasin.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Aspek teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai masukan bagi perkembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pengaruh kompetensi dan disiplin terhadap motivasi dan dampaknya pada kinerja guru di Pondok Pesantren Assalam

Al-Islamy, Pondok Pesantren Mambaul Hisan dan Pondok Pesantren Ar-Risalah.

## **2. Aspek praktis**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik bagi peneliti maupun pihak-pihak lain yang terkait. Signifikan dalam penelitian ini bisa meliputi beberapa aspek antara lain sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai referensi bagi peneliti atau penulis dengan kepentingan sejenis.
- b. Sebagai bahan masukan bagi Pimpinan Pondok Pesantren Assalam Al-Islamy, Pondok Pesantren Mambaul Hisan dan Pondok Pesantren Ar-Risalah dalam melakukan kebijakan dan pengambilan keputusan terutama untuk meningkatkan kinerja guru.
- c. Sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi bagi pemimpin tiga Pondok Pesantren tersebut.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aisah, Siti. 2020. Pengaruh Sikap Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Motivasi Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru Mts Al-Muhajirin Kecamatan Muara Padang Kabupaten Banyuasin. S-2 thesis, 021008 Universitas Tridinanti. <http://repository.univ-tridinanti.ac.id/id/eprint/359> (Diakses pada 10 Juni 2021)
- Alfiyah, Nanik . 2019. The Effect of Compensation, Work Environment and Training on Employees' Performance of Politeknik LP3I Jakarta. International Journal of Innovative Science and Research Technology. Volume 4, Issue 5.
- Anam, Chairul. 2018. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) unggulan NU Mojoagung Jombang . Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam. Vol. 4, No. 1, Juni 2018, Hal. 40-56.
- Arikunto, Suharsimi, 2010. Prodesur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.
- Assilahi, Taufiq Fakkarudin. 2018. Kepemimpinan kharismatik Kyai dan motivasi kerja pengaruhnya terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Darun Najah Ngijo Karang Ploso Malang.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media.
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.
- Ferdinand, Augusty. 2002 StructuralEquation Modeling DalamPenelitian ManajemenAplikasi Model-Model RumitDalam Penelitian untuk TesisMagister dan DsisertasiDoktor. Semarang : BPUniversitas Diponegoro.
- Ferdinand, Augusty. 2005. Metode Penelitian Manajemen : PedomanPenelitian untuk Penulisan Skripsi Thesis & Desertasi. Semarang:Badan PenerbitUniversitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. Model Persamaan Struktural Konsep dan Aplikasi dengan Program PLS Update Bayesian SEM 24 Edisi 27. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali. 2014. *Structural Equation Modeling Metode Alternatif dengan partial Least Square (PLS) ( 4th ed)*. Badan Penerbit Diponegoro Semarang.
- Hadiati, Eti. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Mts Se- Kota Bandar Lampung. *Jurnal Kependidikan Islam* Vol. 8 No. 1 . <http://dx.doi.org/10.24042/alidarah.v8il.2972> (Diakses pada 15 Juni 2021)
- Hafid, M. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah dan Madrasah di Lingkungan Pondok Pesantren Salafiyah Syafi'iyah Sukorejo. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, Vol.1 No. 2. <https://doi.org/10.35316/jpii.v1i2.55> (Diakses pada 15 Juni 2021)
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, Wahyu. 2020. Sistem penggajian sebagai remoderasi motivasi kerja dan sertifikasi guru terhadap kinerja guru ( studi kasus pada Pondok Modern Muhammadiyah Paciran Lamongan).
- Ilham. 2019. Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Di Beberapa SMK Negeri Kabupaten Donggala. *Jurnal Katalogis* . Vol. 3. No. 10.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Kusnendi.2008. *Model-model Persamaan Struktural*. Bandung: CV Alfabeta
- Lubis, Sahlan. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*. Vol. 6. No. 1.
- Maksum, Ali . 2019. Pengaruh Kemampuan Manajerial Guru, Disiplin Kerja Guru, Dan Kompetensi Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliah Al-Miftah Kecamatan Pasean Kabupaten Pamekasan. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik*. Vol. 2. No. 3.
- Marliza, Yayuk. 2012. Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompetensi, Serta Kemampuan Terhadap Kinerja Dosen Pada Universitas Musi Rawas. *Jurnal Fordema*. Vol. 12. No.1.
- Marwati, Supriadi Torro dan A. Octamaya Tenri Awaru. 2022. Pengaruh status sosial ekonomi dan kompetensi guru terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah As'adiyah di Kecamatan Belawa Kabupaten Wajo.
- Masrofah. 2019. Pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah Pondok Pesantren Pendidikan Islam Miftahussalam Banyumas.

- Narsih Dwi. 2017. Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smkn 23 Jakarta Utara. *Jurnal Ilmiah Pendidikan dan Ekonomi*. Vol 1, No. 1, Februari 2017: Page 94-102. <https://doi.org/10.30599/utility.v1i1.67>(Diakses pada 15 Juli 2021)
- Neuman Lawrence, 2011, *Social Research Methods : Qualitative and Quantitative Approaches*, 7<sup>th</sup> edition. Boston : Pearson Education Inc.
- Ngiode, Syafrin. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru madrasah tsanawiyah negeri Batudada Kabupaten Gorontalo.
- Novi, Ni Kadek Ari and Made Surya Putra. 2020. “Effect of the Work Environment, Compensation, and Motivation on Employee Work Productivity”. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*. Volume-4, Issue-8, pp-316-324. <http://www.ajhssr.com/> (Diakses pada 15 Juli 2021)
- Rahman, Arief, Achmad Fauzi, Sri Maulidia Permatasari, dan Amri Darmi. 2021. Pengaruh kompetensi guru dan disiplin kerja terhadap kinerja guru dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening di SMK Swasta Kota Bekasi.
- Ridhwan, Ihsan. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Terhadap Motivasi Serta Berdampak Kepada Kinerja Guru Sekolah Dasar Islam Terpadu Bina Ilmi Palembang. S-2 thesis, 021008 Universitas Tridianti Palembang. <http://repository.univ-tridianti.ac.id/id/eprint/1224>(Diakses pada 15 Juli 2021)
- Riduwan. (2013). Cara Menggunakan dan Memaknai Part Analysis (Analisis Jalur). Bandung:
- Rina, H., Saputra, R. R., & Darmanto, R. (2020). Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar 1 Way Empulau Ulu Liwa Lampung Barat. *Nizāmul’Ilmi : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol : 5 No: 1, 31-44.
- Saban Echdar 2017. *Metode Penelitian Manajemen Dan Bisnis*. Bogor : GHALIA INDONESIA
- Santoso, Heri. 2022. Pengaruh Kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja guru dengan motivasi sebagai variabel intervening di SMK Nahdhatul Ulama Balik Papan Yayasan Pondok Pesantren Modern Al-Muttaqien.
- Sari, Helena Purnama, Murtadlo dan Ismet Basuki. 2019. Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kecamatan Langke Rembong, Kabupaten Manggarai. *Jurnal Perspektif Ilmu*

Pendidikan - Vol. 33 No. 1 April 2019.  
<https://doi.org/10.21009/PIP.331.8>(Diakses pada 20 Juli 2021)

- Sedarmayanti. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama.
- Siddiqi, Tahmeem and Sadia Tangem .2018. “Effects that work environment, compensation and motivation can create on employees’ performance in the context of Bangladeshi Insurance industry”
- Sinambela, Lijan Poltak. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Subyantoro, Arief dan Suwanto. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi. Yogyakarta: ANDI.
- Sudaryo, Yoyo, Agus Ariwibowo dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik. Yogyakarta: ANDI.
- Sugiyono, 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2015. Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sukrispiyanto. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Sumardjo, Mahendro dan Donni Juni Priansa. 2018. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia Konsep-Konsep Kunci. Bandung: Alfabeta.
- Supomo R dan Eti Nurhayati. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yrama Widya. Yogyakarta: ANDI.
- Sutrisno, Edi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Usep, Fattasan Ali Yusuf dan Basrowi. 2021. Pengaruh kepemimpinan Kepala Pesantren dan motivasi terhadap kedisiplinan serta implikasinya pada kinerja Ustadz di Pondok Pesantren di Kota Serang.
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Depok: Rajawali Press.
- Yuliana, Haryadi dan Ade Irma Anggraeni. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan guru terhadap profesionalisme guru dengan motivasi sebagai variabel intervening di MI, MTs, SMK Yayasan Pesantren Darul Abrar Kedungjati.