

## **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA PONDOK PESANTREN AL – HALIMY SESELA LOMBOK BARAT**

**Muhammad Habibie<sup>1</sup>, Mukmin Suryatni<sup>2</sup>, Siti Nurmayanti<sup>3</sup>**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Mataram

E-mail: [muhammadhabibi0203@gmail.com](mailto:muhammadhabibi0203@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Pondok Pesantren Al Halimy Sesela Lombok Barat. Populasi dalam penelitian ini adalah Guru Pondok Pesantren Al Halimy Sesela Lombok Barat, sedangkan sampel dari penelitian ini sebanyak 45 Guru dengan menggunakan teknik pengambilan sampel survei. Jenis ini merupakan penelitian asosiatif kausal. Pengolahan data ini menggunakan SPSS, dimana dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji t dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Berdasarkan hasil uji analisis, semua variabel berpengaruh secara parsial yang dimana Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru, Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Berdasarkan hasil tersebut maka disarankan agar Pondok Pesantren Al Halimy Sesela dapat meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja guru pada pondok pesantren Al Halimy Sesela Lombok Barat.

Kata Kunci: Motivasi kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Guru

### **ABSTRACT**

This research aims to determine the influence of work motivation and work discipline on teacher performance at the Al Halimy Islamic Boarding School in Sesela, West Lombok. The population in this research were teachers at the Al Halimy Sesela Islamic Boarding School, West Lombok, while the sample for this research was 45 teachers using survey sampling techniques. This type is causal associative research. This data processing uses SPSS, where validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests, t tests and coefficient of determination ( $R^2$ ) tests are carried out. Based on the results of the analysis test, all variables have a partial effect, where Work Motivation has a positive effect on Teacher Performance, Work Discipline has a significant effect on Teacher Performance. Based on these results, it is recommended that Al Halimy Sesela Islamic Boarding School can increase work motivation and work discipline so that it can improve teacher performance at Al Halimy Sesela Islamic boarding school, West Lombok.

*Keywords: Work motivation, Work Discipline, Teacher Performance*

## PENDAHULUAN

Perkembangan zaman semakin pesat berdampak pada persaingan yang ketat. Hal tersebut menuntut organisasi untuk bekerja secara efektif dan efisien. Keefektifan dan keefisienan dapat dicapai dengan mempunyai guru yang berkualitas dan mampu bekerja sama dengan guru lain agar tujuan organisasi tercapai. Keberadaan guru atau guru di dalam organisasi sangat menentukan tingkat keberhasilan dalam melaksanakan semua proses kegiatan organisasi. Salah satu tujuan utama organisasi bisnis atau organisasi ialah untuk mendapatkan keuntungan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan tersebut. Pentingnya sumber daya manusia bagi organisasi menjadikan perlunya suatu manajemen sumber daya manusia yang baik bagi setiap guru. Organisasi harus dapat memiliki produktivitas yang baik untuk memenuhi target organisasi yang sudah ditetapkan. Kinerja guru yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu organisasi memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja guru menurun dan buruk maka akan merugikan organisasi tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi juga dipengaruhi oleh hasil kinerja individu gurunya, suatu organisasi akan berupaya untuk meningkatkan kinerja gurunya dengan harapan tujuan organisasi dapat tercapai. Kinerja guru merupakan seberapa banyak guru memberi kontribusi kepada organisasi, termasuk kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu (Dharma, 2003:335). Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai, 2005).

Azar & Shafighi (2013: 2) menyatakan bahwa satu alasan kesuksesan guru dan organisasi adalah karena adanya faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan bekerja. Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi. Di dalam diri seseorang selalu akan mempunyai motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya di dalam memenuhi tujuan tertentu. Motivasi guru dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja.

Selain motivasi, kedisiplinan juga memiliki peranan yang penting. Disiplin menunjukkan sikap kepatuhan guru terhadap peraturan yang berlaku di dalam organisasi. (Tohardi, 2002: 393) menjelaskan pengertian disiplin adalah tindakan yang dilakukan dengan menaati peraturan yang ada di dalam dengan bentuk peraturan tertulis maupun peraturan tidak tertulis. Pendisiplinan guru dapat dilaksanakan dengan cara menetapkan peraturan yang harus dipatuhi guru. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi guru dalam menciptakan tata tertib yang baik di organisasi. Dengan tata tertib yang baik di organisasi, maka semangat kerja dan efektivitas kerja guru akan meningkat sehingga akan mendukung pencapaian kinerja yang maksimal. Dapat dikatakan jika suatu organisasi akan sulit mencapai tujuannya jika guru di dalamnya tidak menerapkan disiplin yang baik, yaitu tidak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada.

Pondok Pesantren AL-HALIMY Sesela, Lombok barat yang terletak di Jl. Sesela, Lombok Barat memiliki sejumlah

guru berjumlah 45 guru yang bekerja pada masing-masing bidang. Ponpes AL-HALIMY memiliki visi utama “terwujudnya generasi yang islami, berakhlak mulia dan cerdas”. Untuk mewujudkan visi misi ponpes AL-HALIMY Setiap 1 bulan sekali mengadakan evaluasi kinerja guru. Guru yang memperoleh hasil terbaik mendapatkan reward dari pondok pesantren, namun proses pemilihan guru terbaik ini kurang transparan. Sistem pemberian reward tersebut tidak memberikan kesempatan kepada seluruh guru. Hanya guru tetap saja yang bisa mengikuti program tersebut yang berdampak pada Kinerja guru pada ponpes AL-HALIMY mengalami penurunan. Kondisi ini ditandai dengan penyelesaian tugas kerja yang tidak sesuai dengan jadwal yang ditentukan.

Kemudian fenomena dari disiplin kerja yaitu adanya beberapa Guru yang sering tidak hadir dalam bekerja dan selalu mengakhiri pekerjaan terlalu awal yang disebabkan karena kemalasan ataupun kurang bertanggung jawabnya Guru terhadap pekerjaannya. Berdasarkan hasil data yang didapatkan bahwa pelanggaran disiplin kerja guru pada setiap tahun terus meningkat hal ini membuktikan adanya kondisi yang kurang baik terhadap kinerja guru pada ponpes AL-HALIMY Sesela Lombok Barat.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **1. Kinerja Karyawan**

Menurut Prawirosentono dalam Agus Wijaya et. al (2015: 140-141), mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai 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 maupun etika.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011: 75), menyebutkan ada beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja guru adalah sebagai berikut: (1) Kuantitas, (2) Kualitas, (3) Kerjasama (4) Tanggung Jawab, (5) Inisiatif.

Kinerja seorang guru dapat dipengaruhi berbagai faktor, yaitu faktor kemampuan dan faktor motivasi. Mangkunegara, (2015: 67) mengatakan bahwa kinerja pada umumnya dipengaruhi oleh 3 faktor, yaitu: Faktor Kemampuan, Faktor Motivasi, dan Faktor Disiplin

### **2. Motivasi Kerja**

Motivasi didefinisikan oleh Fillmore H. Stanford dalam Mangkunegara (2015: 93), bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia kearah suatu tujuan tertentu. Jadi, motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Perilaku tersebut timbul akibat dari hubungan antar manusia yang dalam hal ini lebih ditekankan pada hubungan yang terjadi didalam proses produksi yaitu hubungan industrial. Adapun indikator-indikator motivasi kerja menurut (Mohtar 2019, hal. 13) sebagai berikut : (1) Dorongan untuk meningkatkan prestasi, (2) Dorongan untuk menghindari kegagalan, (3) Dorongan untuk bekerja keras, (4) Dorongan untuk mengaktualisasikan diri.

### **3. Disiplin Kerja**

Hasibuan (2016: 193), mengemukakan bahwa Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin

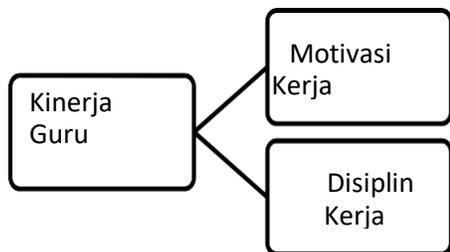
guru, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin guru yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan yang dilakukan seseorang secara teratur dan terus-menerus terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh lembaga tempat dia bekerja, sehingga dapat diharapkan pekerjaan yang dilaksakan dapat berjalan efektif dan efisien demi keberhasilan suatu organisasi mencapai tujuan kinerjanya. Menurut (Afandi, 2016, hal. 10) indikator disiplin kerja dapat dilaksanakan oleh semua anggota atau guru yang bekerja pada suatu organisasi, adalah : (1) Masuk kerja tepat waktu, (2) Penggunaan waktu secara efektif, (3) Tidak pernah mangkir/tidak kerja.

**Hipotesis Penelitian**

**H1:** Diduga Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru

**H2:** Diduga Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Guru.

**Kerangka Konseptual**



**METODE PENELITIAN**

**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif yaitu, penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih.

Sedangkan hubungan kausal adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Jadi, terdapat variabel independen (variabel yang mempengaruhi) dan dependen (dipengaruhi). Pendekatan ini disebut juga kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

**Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Pondok Pesantren Al-Halimy Sesela Lombok Barat dengan pertimbangan sebagai berikut:

- a. Ketersediaan data yang dibutuhkan oleh peneliti
- b. Kesedian pihak terkait dalam memberikan data – data tersebut bagi penelitian ini.
- c. Adanya masalah yang sesuai dengan objek penelitian

Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakan sejak dikeluarkannya ijin penelitian.

**Populasi Penelitian**

Menurut Sugiyono (2013:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru yang ada pada Pondok Pesantren Al-Halimy Sesela Lombok Barat yang berjumlah 45 guru.

**Sampel Penelitian**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh guru Pondok Pesantren Al-Halimy Sesela Lombok Barat.

**Teknik dan Alat Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Angket

Angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Menurut Zuriyah (2009:182) adalah “Suatu alat pengumpulan informasi dengan cara menyampaikan sejumlah pertanyaan tertulis untuk dijawab secara tertulis pula.

2. Observasi

Observasi adalah suatu cara pengumpulan data dengan pengamatan langsung dan pencatatan secara sistematis terhadap obyek yang akan diteliti secara langsung pada lokasi yang menjadi objek penelitian.

**Tabel 1. Skala Interval**

No	Kriteria Jawaban Responden	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil uji validitas, menunjukkan bahwa nilai dari setiap item pernyataan dalam kuesioner sudah valid dengan signifikansi kurang dari 0,05 serta nilai r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung > r tabel), sehingga pernyataan dianggap valid dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut. Hal ini berarti bahwa setiap item pernyataan dari kuesioner yang disebar kepada responden dapat dimengerti atau diterima.

Uji reliabilitas juga menunjukkan bahwa nilai dari Cronbach’s Alpha dari setiap variabel lebih besar dari 0,6 sehingga dapat disimpulkan bahwa kuesioner dalam

penelitian ini reliabel.

Berdasarkan hasil data analisis regresi linier yang telah di olah dalam penelitian ini didapatkan hasil persamaan regresi sebagai berikut :

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstand. Coeff		Stand. Coeff
	B	Std, Error	Beta
1	(Constant)	4,137	1,197
	Total X1	0,616	0,121
	Total X2	0,228	0,139

Dari Tabel 2 di atas dapat diperoleh suatu persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 4,137 + 0,616X1 + 0,228X2 + e$$

Berikutnya berdasarkan dari hasil uji parsial (uji t) yang telah diolah dalam penelitian ini, didapatkan hasil sebagai berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji T**

NO	Variabel	T <sub>hitung</sub>	T <sub>tabel</sub>	Sig.	Ket
1	Motivasi Kerja	6,742	2.018	0.000	Sig
2	Disiplin Kerja	2,368	2.018	0.023	Sig

1. variabel X1 memiliki nilai t hitung sebesar 6,742 signifikan sebesar 0,000. Nilai t hitung lebih besar dibandingkan t Tabel (6,742 > 2,018 ) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,000 > 0,05) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

2. variabel X2 memiliki t hitung 2,368 dengan signifikan 0,023. Nilai t hitung lebih besar di banding t Tabel (2,368 > 2,018) dan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 (0,023 < 0,05) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja guru.

**UJI ASUMSI KLASIK**  
**Uji Normalitas**

**Tabel4.Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,14805813
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,083
	Positive	,083
	Negative	-,075
Test Statistic		,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Diketahui bahwa nilai *Asymp.Sig. (2 tailed)* dari variabel penelitian yakni motivasi kerja ,disiplin kerja dan kinerja guru sebesar 0.200. Karena nilai *Asymp.Sig. (2 tailed)* = 0.200 > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa kedua dari data variabel penelitian berdistribusi normal.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 5. Hasil uji Multikolinearitas**

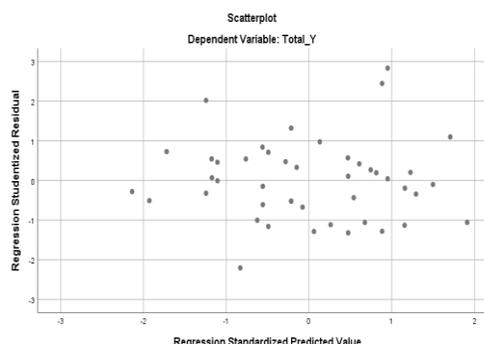
Variabel	VIF	Tolerance	Ket
X1→ Y	1.000	1.000	<i>Non multicollinearity</i>

X2 → Y	1.000	1.000	<i>Non multicollinearity</i>
--------	-------	-------	------------------------------

Berdasarkan hasil output spss nilai *tolerance variabel* independen Motivasi kerja adalah 1,000 > 0,10 dan nilai VIF 1,000 < 10, variabel Disiplin kerja 1,000 > 0,10 dan nilai VIF 1.000 < 10, Sehingga dapat disimpulkan bahwa berdasarkan uji multikolinearitas terjadi kolerasi antara variabel independen atau dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Gambar 1. Hasil Pengujian Heterokedasitas**



Berdasarkan gambar 1. grafik *scatterplot* menunjukkan bahwa data tersebar tidak terdapat suatu pola yang jelas pada penyebaran data tersebut.Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model persamaan regresi, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi Kinerja guru berdasarkan variabel yang mempengaruhinya yaitu Motivasi kerja dan Disiplin kerja.

## Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.742 <sup>a</sup>	.551	.530	2.199
a. Predictors: (Constant), TotalX1				

(Sumber: Output SPSS Data Primer diolah)

Hasil analisis menunjukkan nilai koefisien determinasi *Adjust R Square* sebesar 0,530 ditransformasi menjadi koefisien determinasi sebesar 53,0%. Hal ini berarti kemampuan variabel independen yang terdiri dari motivasi kerja dan disiplin kerja dalam menjelaskan variasi variabel dependen dapat dikatakan cukup kuat karena melebihi atau diatas 50% yaitu 53,0%. Selanjutnya sisa dari nilai R yaitu sebesar 0,470 (47,0%) merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini.

### Pembahasan Hasil Penelitian Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan uji yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memberikan hasil yang positif dan signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis pertama (H1). Pernyataan hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa “Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Guru (Y)” diterima, karena variabel Motivasi Kerj berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dengan nilai koefisien regresi sebesar 2,018. Hasil ini ditunjukkan dari nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu sebesar  $6.742 > 2.018$ , nilai t hitung yang bernilai positif berarti bahwa ketika motivasi kerja meningkat

maka akan meningkatkan kinerja guru yang ada di Ponpes AL – HALIMY Sesela, dan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dibandingkan dengan nilai  $\alpha$  yaitu sebesar 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja Guru Ponpes AL – HALIMY Sesela, artinya semakin besar motivasi kerja yang diberikan maka semakin besar pula kinerja guru.

Hasil penelitian ini mendukung teori dari Penelitian yang di lakukan oleh Mahardhika (2013) menemukan bahwa secara parsial variabel motivasi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru (Y). Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan jawaban responden yang menunjukkan bahwa pertanyaan yang berhubungan dengan motivasi kerja ditanggapi dengan baik sehingga termasuk dalam kategori tinggi artinya bahwa motivasi kerja yang dirasakan oleh guru Pondok Pesantren AL – HALIMY Sesela tinggi.

### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Berdasarkan uji yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja memberikan hasil yang positif dan signifikan. Hasil ini ditunjukkan dari nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu sebesar  $2.368 > 2,018$ , nilai t hitung yang bernilai positif berarti bahwa ketika Disiplin kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja guru yang ada di Pondok Pesantren AL – HALIMY Sesela, dan nilai signifikan sebesar 0,023 lebih kecil dibandingkan dengan nilai  $\alpha$  yaitu sebesar 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari Disiplin kerja terhadap kinerja guru Pondok Pesantren AL – HALIMY Sesela, artinya semakin besar Disiplin kerja yang

di lakukan maka semakin besar pula kinerjanya. Jadi, untuk meningkatkan kinerja guru dapat diberikan pekerjaan keterlibatan Guru di Pondok Pesantren. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Guru. Yang berarti bahwa semakin efektif pondok pesantren meningkatkan disiplin kerja maka akan mampu meningkatkan kinerja guru.

Penelitian tentang Disiplin kerja terhadap kinerja guru yang di lakukan oleh Setiyawan (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Hasil penelitian ini juga diperkuat dengan jawaban responden yang menunjukkan bahwa pertanyaan yang berhubungan dengan Disiplin kerja ditanggapi dengan baik sehingga termasuk dalam kategori tinggi artinya bahwa Disiplin kerja yang dirasakan oleh guru Pondok Pesantren AL – HALIMY Sesela tinggi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru pada pondok pesantren AL – HALIMY Sesela. Artinya, semakin tinggi Motivasi Kerja yang dimiliki para tenaga pendidik maka tingkat kinerjanya akan meningkat.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja guru Pondok Pesantren AL – HALIMY Sesela. Artinya, semakin tinggi Disiplin Kerja yang dimiliki, maka semakin tinggi pula tingkat Kinerjanya.

## SARAN

Adapun saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan untuk mempertimbangkan faktor-faktor lain yang turut berpengaruh terhadap kinerja guru.
2. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan objek yang berbeda atau lebih spesifik dalam menentukan responden penelitian dan dapat memperluas jumlah responden.
3. Bagi pimpinan Pondok Pesantren, hendaknya lebih meningkatkan dan memperhatikan aspek-aspek motivasi tenaga pendidik dalam bekerja tentang pemahaman dan kondisi kerja baik di dalam maupun di luar instansi. Hendaknya Pondok Pesantren juga dapat lebih meningkatkan perasaan senang dan ketersediaan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan oleh setiap guru agar rasa kinerja para tenaga pendidik tetap tinggi dan baik, maka pimpinan harus tetap mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja dan disiplin kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Afandi, P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator Cetakan ke-1. Zanafa Publishing. Riau
- Ahmad Luthfi Setiawan., (2017). Pengembangan Media Pembelajaran Trainer Kit Sistem Pengendali Elektromagnetik Untuk Siswa Kelas Xi Di Smk Cokroaminoto Pandak. Universitas Negeri Yogyakarta

- Akdon, Riduwan. (2012). Rumus dan Data dalam Aplikasi Statistika. Bandung: Alfabeta.f
- Ansory, Al Fadjar dan Meithiana Indrasari. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Asli. Sidoarjo : Indomedia Pustaka
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Organisasi. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Ardianto, E. L. (2017). Komunikasi Massa Suatu Pengantar (Edisi Revisi). Bandung: Sembiosa Rekatama Media.
- Edy Sutrisno. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Januari: Penerbit Prenadamedia Group Cet. Ke 8
- Ferdinand, Augusty. (2014). Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- M. Kadarisman. 2012. "Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Marpaung, M. I., Hamid, D., Iqbal, M. (2014). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi pada guru Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto. Jurnal Administasi Bisnis, 2(15), 1-8
- Mohtar, Imam, 2019. Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Dengan Kinerja Guru Madrasah. Jakarta : Grafindo
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Simamora, 2014, Membuat Guru Lebih Produktif Dalam Jangka panjang (Manajemen SDM). STIE YKPN, Yogyakarta
- Sugiyono, 2013, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: ALFABETA)
- Sugiyono, 2015, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: ALFABETA)
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen. Semarang: Universitas
- Wijaya, Agus, N. Purnomolastu, A.J Tjahjoanggoro 2015. Kepemimpinan Berkarakter: Untuk Para Pemimpin dan Calon Pemimpin Masa Depan Indonesia, Edisi 2. Surabaya: Brilian Internasional.