



Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Profesionalisme terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Al Huda Sirau Kemranjen Banyumas

The Influence of Work Motivation, Work Discipline, and Professionalism on Teacher Performance at the Al Huda Sirau Kemranjen Banyumas Foundation

**Bahrn Mustafid¹, Adityo Nugroho^{2*}, Zuhdan Ali Hudaya^{3*}
Tri Oktianti Indrawiani^{4*}, Mardhika Ardi Pambudi^{5*}**

Universitas Nahdlatul Ulama Purwokerto

Email: mustafidz23.11@gmail.com¹, adityonugroho86@gmail.com², zuhdanhudaya@gmail.com³,
toktianti@gmail.com⁴, mardhikapambudi@gmail.com⁵

Article Info

Article history:

Received : 25-06-2026

Revised : 27-06-2026

Accepted : 29-06-2026

Published : 01-07-2026

Abstract

This study aims to analyze the influence of work motivation, work discipline, and professionalism on teacher performance at Al Huda Sirau Foundation, Kemranjen, Banyumas. A quantitative research approach with a survey method was employed. The population consisted of 115 teachers, all of whom were selected as the research sample using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with SPSS version 27. The findings indicate that work motivation has no significant effect on teacher performance. In contrast, work discipline and professionalism have a positive and significant effect on teacher performance. Simultaneously, work motivation, work discipline, and professionalism significantly affect teacher performance. These findings imply that improving work discipline and professionalism is the primary strategy for enhancing teacher performance, while work motivation functions as a supporting factor. The results are expected to provide recommendations for educational institutions in developing policies related to teacher performance improvement.

Keywords : Work Motivation, Work Discipline, Professionalism

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan profesionalisme terhadap kinerja guru pada Yayasan Al Huda Sirau Kemranjen Banyumas. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian berjumlah 115 guru dan seluruhnya dijadikan sampel menggunakan teknik non-probability sampling (sampel jenuh). Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sebaliknya, disiplin kerja dan profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja, dan profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dan profesionalisme merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja guru, sedangkan motivasi kerja berfungsi sebagai faktor pendukung. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi yayasan dalam menyusun kebijakan peningkatan kualitas sumber daya manusia melalui pembinaan disiplin, peningkatan kompetensi profesional, serta penguatan sistem motivasi kerja.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Profesionalisme, Kinerja Guru.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan salah satu sektor strategis dalam pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas. Kemajuan suatu bangsa sangat dipengaruhi oleh keberhasilan



penyelenggaraan pendidikan, yang pada akhirnya bergantung pada kualitas tenaga pendidik. Guru memiliki peran sentral dalam proses pembelajaran karena bertanggung jawab merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi kegiatan belajar mengajar. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi salah satu faktor utama dalam mewujudkan mutu pendidikan yang berdaya saing.

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun lingkungan organisasi. Beberapa faktor yang sering dikaji dalam penelitian manajemen sumber daya manusia adalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan profesionalisme. Ketiga faktor tersebut diyakini memiliki kontribusi penting dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas guru sebagai tenaga pendidik.

Yayasan Al Huda Sirau Kemranjen Banyumas merupakan lembaga pendidikan yang menaungi beberapa satuan pendidikan mulai dari tingkat RA, MI, MTs, SMA, hingga MA. Dalam menjalankan proses pendidikan, yayasan masih menghadapi berbagai tantangan yang berkaitan dengan kinerja guru. Permasalahan yang ditemukan meliputi rendahnya motivasi akibat keterbatasan insentif, kurang optimalnya disiplin kerja yang ditunjukkan oleh keterlambatan kehadiran dan penyelesaian administrasi pembelajaran, serta profesionalisme guru yang masih perlu ditingkatkan terutama dalam penguasaan teknologi pembelajaran dan pengembangan kompetensi.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kualitas guru tidak cukup hanya melalui peningkatan motivasi, tetapi juga memerlukan kedisiplinan yang tinggi serta profesionalisme yang berkelanjutan. Guru yang memiliki disiplin kerja yang baik akan lebih konsisten dalam menjalankan tugas sesuai ketentuan organisasi, sedangkan guru yang profesional mampu mengembangkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian sehingga menghasilkan pembelajaran yang lebih efektif.

Penelitian ini menggunakan Goal Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke dan Latham sebagai landasan teoritis. Teori ini menjelaskan bahwa individu yang memiliki tujuan yang jelas, spesifik, dan menantang akan menunjukkan usaha, komitmen, dan ketekunan yang lebih tinggi dalam mencapai target organisasi. Dalam konteks pendidikan, motivasi kerja memberikan dorongan untuk mencapai tujuan pembelajaran, disiplin kerja menjaga konsistensi pelaksanaan tugas, sedangkan profesionalisme memastikan kualitas pelaksanaan pekerjaan sehingga mampu menghasilkan kinerja guru yang optimal.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang berbeda mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru. Sebagian penelitian menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan penelitian lain menunjukkan bahwa motivasi belum tentu mampu meningkatkan kinerja apabila tidak didukung oleh faktor organisasi. Sebaliknya, disiplin kerja dan profesionalisme secara konsisten dilaporkan memiliki hubungan positif terhadap peningkatan kinerja guru. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih adanya kesenjangan empiris sehingga perlu dilakukan penelitian pada konteks lembaga pendidikan yang berbeda.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan profesionalisme terhadap kinerja guru pada Yayasan Al Huda Sirau Kemranjen Banyumas, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi



masukannya bagi yayasan dalam merumuskan kebijakan peningkatan kualitas sumber daya manusia sehingga mampu meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan profesionalisme terhadap kinerja guru. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu menjelaskan hubungan antarvariabel secara objektif melalui analisis statistik.

Penelitian dilaksanakan di Yayasan Al Huda Sirau Kemranjen Banyumas yang menaungi beberapa jenjang pendidikan, yaitu RA, MI, MTs, SMA, dan MA. Populasi penelitian berjumlah 115 guru. Karena jumlah populasi relatif kecil, seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian menggunakan teknik sampel jenuh (saturated sampling).

Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) sampai skor 5 (sangat setuju). Variabel independen terdiri atas motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan profesionalisme (X_3), sedangkan variabel dependen adalah kinerja guru (Y). Indikator setiap variabel disusun berdasarkan teori yang relevan dan telah diuji validitas serta reliabilitasnya sebelum digunakan dalam penelitian.

Analisis data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 27. Tahapan analisis meliputi uji kualitas instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas), analisis regresi linier berganda, uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta koefisien determinasi (R^2). Pengujian hipotesis menggunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian kualitas instrumen, seluruh indikator pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja, profesionalisme, dan kinerja guru dinyatakan valid karena memiliki nilai korelasi lebih besar daripada nilai r tabel. Selain itu, hasil uji reliabilitas menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam proses analisis.

Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi memenuhi seluruh persyaratan analisis. Data penelitian berdistribusi normal, tidak ditemukan gejala multikolinearitas antarvariabel independen, serta tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi linier berganda layak digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

Selanjutnya, hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Sebaliknya, disiplin kerja dan profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji F juga menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan profesionalisme secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Nilai koefisien determinasi (R^2) mengindikasikan bahwa variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.



Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan motivasi belum tentu diikuti oleh peningkatan kinerja apabila tidak didukung oleh faktor lain, seperti sistem penghargaan, lingkungan kerja yang kondusif, maupun kesempatan pengembangan karier. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa guru tetap menjalankan tanggung jawab profesionalnya meskipun tingkat motivasi yang dirasakan berbeda-beda.

Ditinjau dari **Goal Setting Theory**, motivasi merupakan faktor yang memberikan arah dan energi dalam pencapaian tujuan. Namun, apabila tujuan organisasi belum diikuti dengan dukungan organisasi yang memadai, maka motivasi belum mampu menghasilkan peningkatan kinerja secara optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Astuti dan Raharjo (2023), tetapi berbeda dengan penelitian Aisyah dan Isma (2022) serta Hanifah et al. (2024) yang menemukan adanya pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa guru yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung lebih konsisten dalam melaksanakan tugas, mematuhi peraturan sekolah, hadir tepat waktu, dan menyelesaikan administrasi pembelajaran sesuai ketentuan. Kondisi tersebut berdampak pada peningkatan efektivitas proses pembelajaran.

Temuan ini mendukung **Goal Setting Theory** yang menjelaskan bahwa pencapaian tujuan membutuhkan konsistensi dan ketekunan individu. Disiplin kerja menjadi bentuk nyata komitmen guru dalam mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Bandawaty dan Gafur (2024) serta Putra dan Aryadi (2025).

Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Guru

Profesionalisme terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian yang baik mampu melaksanakan proses pembelajaran secara lebih efektif. Profesionalisme juga mendorong guru untuk terus mengembangkan kompetensi melalui pelatihan, inovasi pembelajaran, serta pemanfaatan teknologi pendidikan.

Berdasarkan **Goal Setting Theory**, profesionalisme memperkuat kemampuan individu dalam menetapkan strategi pencapaian tujuan serta memanfaatkan umpan balik untuk meningkatkan kualitas pekerjaan. Temuan ini mendukung penelitian Robitoh et al. (2024) dan Hanifah et al. (2024) yang menyatakan bahwa profesionalisme merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja guru.

Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan profesionalisme secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru merupakan hasil dari kombinasi berbagai faktor internal yang saling



melengkapi. Disiplin kerja dan profesionalisme menjadi faktor dominan, sedangkan motivasi kerja berfungsi sebagai pendukung dalam pencapaian tujuan organisasi.

Temuan ini memperkuat Goal Setting Theory yang menyatakan bahwa keberhasilan pencapaian tujuan dipengaruhi oleh kejelasan tujuan, komitmen, kompetensi, dan konsistensi individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, upaya peningkatan mutu pendidikan perlu diarahkan pada pembinaan disiplin kerja, penguatan profesionalisme, serta penciptaan lingkungan kerja yang mampu meningkatkan motivasi guru.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan profesionalisme terhadap kinerja guru pada Yayasan Al Huda Sirau Kemranjen Banyumas. Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut.

Pertama, motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Temuan ini menunjukkan bahwa motivasi kerja belum mampu meningkatkan kinerja guru secara langsung. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa pelaksanaan tugas guru lebih dipengaruhi oleh faktor lain, seperti tanggung jawab profesi, budaya organisasi, dan sistem kerja yang berlaku di lingkungan yayasan.

Kedua, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Guru yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung lebih bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas, mematuhi peraturan, hadir tepat waktu, serta mampu menyelesaikan administrasi pembelajaran sesuai ketentuan. Dengan demikian, peningkatan disiplin kerja menjadi salah satu strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja guru.

Ketiga, profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Semakin tinggi profesionalisme yang dimiliki guru, semakin baik pula kualitas pelaksanaan pembelajaran, penguasaan kompetensi, serta kemampuan dalam mengembangkan diri. Profesionalisme menjadi faktor penting dalam mewujudkan proses pembelajaran yang efektif dan peningkatan mutu pendidikan.

Keempat, motivasi kerja, disiplin kerja, dan profesionalisme secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor, tetapi merupakan kombinasi dari motivasi, kedisiplinan, dan profesionalisme yang saling mendukung dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, Yayasan Al Huda Sirau Kemranjen Banyumas disarankan untuk memperkuat program pembinaan disiplin kerja, meningkatkan kompetensi guru melalui pelatihan dan pengembangan profesional berkelanjutan, serta menciptakan sistem penghargaan yang mampu meningkatkan motivasi kerja guru. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kualitas kinerja guru dan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih kepada Yayasan Al Huda Sirau Kemranjen Banyumas yang telah memberikan izin pelaksanaan penelitian. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada seluruh guru yang telah bersedia menjadi responden serta kepada dosen pembimbing yang telah



memberikan arahan dan masukan selama proses penyusunan penelitian hingga penyelesaian artikel ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S., & Isma, A. A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri 3 Sinjai. *Jurnal Ilmiah Administrasita'*, 13(2), 73-82.
- Barnawi, & Arifin. (2014). *Kinerja Guru Profesional*. Ar-Ruzz Media.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2020). *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*. Guilford Press.
- Hanifah, H., Taufik, K., & Suhardi, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Profesionalisme pendidik Terhadap Kinerja Pendidik pada SMP Negeri 6 Kota Sukabumi. *Jurnal Cahaya Mandalika ISSN 2721-4796 (online)*, 2544-2557.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. RajaGrafindo Persada.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). *Building a practically useful theory of goal setting and task motivation*. *American Psychologist*, 57(9), 705–717.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A Theory of Goal Setting & Task Performance*. Prentice Hall.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosda Karya
- Maslow, A. H. (2021). *Motivation and Personality*. Harper & Row
- Mulyasa, E. (2022). *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Remaja Rosdakarya.
- Putra, A., & Aryadi, D. (2025). *Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru*.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior (18th ed.)*. Pearson.
- Robitoh, S., dkk. (2024). *Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja guru*.
- Supardi. (2020). *Kinerja Guru*. Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Uno, H. B. (2021). *Profesi Kependidikan*. Bumi Aksara.