

Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Jombang

¹Aditya Eka Musthofa, ²Lailatus Sa'adah

^{1,2}Fakultas Ekonomi, Universitas KH. A. Wahab Hasbullah, Indonesia

ARTICLE INFORMATION

KEYWORD:

Corporate Social Responsibility, ROA, ROE, ROS

DOI:



This Journal is licensed under a [Creative Commons Attribution ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen kerja terhadap kinerja guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 3 Jombang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MTsN 3 Jombang yang berjumlah 130 orang, dengan jumlah sampel sebanyak 96 responden yang ditentukan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, serta uji koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MTsN 3 Jombang. Secara simultan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja guru dapat dicapai melalui penguatan motivasi kerja, penerapan disiplin kerja yang konsisten, serta peningkatan komitmen kerja guru terhadap lembaga.

Kata kunci: *motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen kerja, kinerja guru*

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of work motivation, work discipline, and work commitment on teacher performance at Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 3 Jombang. This research employs a quantitative approach with associative research design. The population of this study consists of all teachers at MTsN 3 Jombang totaling 130 teachers, with a sample of 96 respondents selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires developed based on the indicators of each research variable. Data analysis techniques included validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, t-test, F-test, and coefficient of determination (R^2) using SPSS software. The results of this study indicate that work motivation has a significant effect on teacher performance, work discipline has a significant effect on teacher performance, and work commitment has a significant effect on teacher performance at MTsN 3 Jombang. Simultaneously, work motivation, work discipline, and work commitment have a significant effect on teacher performance. These findings suggest that improving teacher performance can be achieved by enhancing work motivation, implementing consistent work discipline, and strengthening teachers' work commitment toward the institution.

Keywords: *work motivation, work discipline, work commitment, teacher performance*

How to Cite:

Musthofa, A. E., Sa'adah, L. (2026) Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Jombang. *Management and Education Journal*, 4(2),16-27

*Author Correspondent:

Email: 1musthofaadit2606@gmail.com, 2lailatus@unwaha.ac.id Page: 16-27

PENDAHULUAN

Mutu pendidikan pada tingkat satuan pendidikan tidak hanya ditentukan oleh kelengkapan sarana, kurikulum, maupun kebijakan yang diterapkan, tetapi sangat dipengaruhi oleh kualitas pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh guru. Berbagai program peningkatan mutu yang dirancang oleh lembaga pendidikan pada akhirnya akan bermuara pada aktivitas guru di ruang kelas. Guru menjadi pihak yang berinteraksi secara langsung dengan peserta didik, menerjemahkan tujuan pembelajaran ke dalam praktik, sekaligus memastikan proses pendidikan berlangsung sesuai dengan harapan lembaga. Oleh sebab itu, kualitas kinerja guru menjadi salah satu indikator penting dalam menilai efektivitas penyelenggaraan pendidikan.

Dalam praktiknya, kinerja guru bukanlah sesuatu yang bersifat seragam. Pada lingkungan kerja yang memiliki aturan, fasilitas, dan tujuan organisasi yang relatif sama, masih dapat dijumpai perbedaan dalam cara guru menjalankan tanggung jawabnya. Sebagian guru menunjukkan kesiapan yang baik dalam menyusun perangkat pembelajaran, disiplin dalam memenuhi kewajiban administrasi, serta aktif terlibat dalam kegiatan pengembangan madrasah. Di sisi lain, terdapat guru yang menjalankan tugas sekadar memenuhi kewajiban formal tanpa menunjukkan keterlibatan yang lebih mendalam terhadap organisasi. Variasi tersebut mengisyaratkan bahwa kualitas kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang lebih kompleks daripada sekadar kemampuan teknis mengajar.

Kondisi demikian juga menjadi perhatian dalam penyelenggaraan pendidikan di MTsN 3 Jombang. Sebagai lembaga pendidikan yang dituntut mampu memberikan layanan pendidikan berkualitas, madrasah memerlukan guru yang tidak hanya kompeten secara akademik, tetapi juga mampu mempertahankan konsistensi kerja dalam berbagai situasi. Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, kesediaan mengikuti kebijakan madrasah, keterlibatan dalam kegiatan sekolah, serta kesungguhan dalam memberikan layanan pembelajaran merupakan aspek-aspek yang secara langsung berkaitan dengan kualitas kinerja guru. Ketika aspek-aspek tersebut belum berkembang secara optimal, pencapaian tujuan pendidikan akan menghadapi berbagai hambatan.

Salah satu faktor yang sering dikaitkan dengan kualitas pelaksanaan pekerjaan adalah motivasi kerja. Dorongan untuk bekerja dapat muncul karena adanya kebutuhan untuk memperoleh penghargaan, kesempatan berkembang, rasa aman, maupun keinginan mencapai prestasi tertentu. Namun demikian, dorongan tersebut belum tentu diwujudkan dalam bentuk performa kerja yang lebih baik. Dalam profesi keguruan, pelaksanaan tugas sering kali dipengaruhi oleh kesadaran terhadap tanggung jawab profesi dan tuntutan organisasi, sehingga hubungan antara motivasi dan kinerja tidak selalu menunjukkan pola yang sama pada setiap lingkungan pendidikan.

Selain motivasi, disiplin kerja merupakan aspek yang tidak dapat diabaikan dalam membentuk perilaku kerja guru. Kepatuhan terhadap jadwal, konsistensi dalam menyelesaikan pekerjaan, serta kesediaan menaati ketentuan yang berlaku menjadi cerminan kedisiplinan individu. Bagi lembaga pendidikan, disiplin tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan administratif, tetapi juga berhubungan dengan upaya menjaga keberlangsungan proses pembelajaran agar berlangsung secara tertib, terencana, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Faktor lain yang dipandang memiliki keterkaitan dengan kualitas kinerja adalah komitmen kerja. Guru yang merasa dirinya menjadi bagian dari organisasi cenderung

menunjukkan kepedulian terhadap keberhasilan lembaga, bersedia terlibat dalam berbagai kegiatan di luar tugas utama, serta mempertahankan kontribusinya meskipun menghadapi berbagai tantangan dalam pekerjaan. Sebaliknya, keterikatan yang rendah terhadap organisasi berpotensi mengurangi partisipasi individu dalam mendukung pencapaian tujuan bersama.

Kinerja guru dipengaruhi oleh berbagai aspek yang saling berinteraksi dan tidak selalu menunjukkan pola yang sama pada setiap lembaga pendidikan. Atas dasar tersebut, kajian ini menempatkan MTsN 3 Jombang sebagai konteks penelitian untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai peran motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen kerja dalam pelaksanaan tugas guru. Informasi yang diperoleh diharapkan dapat menjadi referensi bagi penguatan praktik pengelolaan guru yang lebih adaptif terhadap dinamika organisasi pendidikan.

Landasan Teori

Motivasi Kerja

Motivasi kerja dapat dipahami sebagai energi pendorong yang memengaruhi kesediaan individu untuk mengarahkan kemampuan, waktu, dan usahanya dalam menyelesaikan pekerjaan. Dorongan tersebut tidak selalu tampak dalam bentuk antusiasme yang tinggi, tetapi dapat tercermin melalui konsistensi individu dalam menjalankan tanggung jawab, keinginan untuk mencapai hasil yang lebih baik, serta kesediaan untuk mempertahankan kualitas kerja yang diharapkan organisasi.

Pada profesi guru, motivasi kerja memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan pekerjaan yang berorientasi pada keuntungan ekonomi semata. Guru tidak hanya bekerja untuk memenuhi kebutuhan finansial, tetapi juga menjalankan fungsi sosial dan moral sebagai pendidik. Oleh karena itu, motivasi yang dimiliki guru sering kali dipengaruhi oleh kombinasi antara kebutuhan pribadi, penghargaan yang diterima, peluang pengembangan diri, serta keyakinan bahwa pekerjaan yang dilakukan memberikan manfaat bagi peserta didik dan lingkungan pendidikan.

Dorongan untuk bekerja dapat bersumber dari faktor intrinsik maupun ekstrinsik. Faktor intrinsik berkaitan dengan kepuasan pribadi, rasa bangga terhadap profesi, kesempatan mengembangkan kompetensi, serta pencapaian yang diperoleh melalui pelaksanaan tugas. Sementara itu, faktor ekstrinsik berhubungan dengan kondisi kerja yang mendukung, penghargaan dari organisasi, sistem kompensasi, peluang promosi, maupun jaminan keamanan dalam bekerja. Keseimbangan antara kedua sumber motivasi tersebut dapat memengaruhi cara guru memaknai pekerjaannya.

Dalam lingkungan madrasah, guru yang memiliki motivasi kerja yang baik cenderung menunjukkan kesungguhan dalam mempersiapkan pembelajaran, berupaya meningkatkan kualitas pengajaran, serta terbuka terhadap berbagai bentuk pengembangan profesional. Namun demikian, tingginya motivasi belum tentu selalu menghasilkan kinerja yang lebih baik. Dalam kondisi tertentu, pelaksanaan tugas guru dapat lebih dipengaruhi oleh kedisiplinan, komitmen terhadap lembaga, atau tuntutan profesional yang melekat pada profesinya.

Motivasi kerja dalam lingkungan pendidikan dapat tercermin dari alasan-alasan yang membuat guru tetap berupaya menjalankan tugas secara sungguh-sungguh dan mempertahankan kualitas pekerjaannya. Dorongan tersebut tidak hanya berkaitan

dengan imbalan yang diterima, tetapi juga menyangkut peluang untuk berkembang, apresiasi atas hasil kerja, serta keyakinan bahwa pekerjaan dapat dilaksanakan dalam suasana yang mendukung. Oleh karena itu, penelitian ini memotret motivasi kerja melalui empat aspek, yaitu kesesuaian kompensasi, kesempatan promosi, pengakuan terhadap prestasi, serta rasa aman dan nyaman dalam bekerja..

Disiplin Kerja

Kedisiplinan dalam bekerja menggambarkan kesungguhan seseorang dalam menjaga komitmen terhadap tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Perilaku ini tidak semata-mata ditunjukkan melalui ketaatan terhadap peraturan formal, tetapi juga melalui kemampuan mengatur diri, menjaga konsistensi pelaksanaan pekerjaan, dan menghargai waktu yang telah ditetapkan. Lingkungan kerja yang didukung oleh tingkat disiplin yang baik cenderung lebih mampu menjalankan aktivitas secara tertib dan mencapai target yang telah direncanakan.

Dalam lingkungan pendidikan, disiplin memiliki makna yang lebih luas dibanding sekadar kehadiran atau kepatuhan administratif. Guru dituntut untuk mampu mengelola waktu pembelajaran secara efektif, menyiapkan perangkat ajar sebelum kegiatan belajar berlangsung, menyelesaikan berbagai tugas administrasi sesuai jadwal, serta menjaga konsistensi dalam menjalankan kewajiban profesional. Sikap tersebut menjadi bagian dari tanggung jawab moral seorang pendidik karena setiap kelalaian yang terjadi dapat memengaruhi kualitas layanan pendidikan yang diterima peserta didik.

Kedisiplinan juga berkontribusi dalam membentuk budaya kerja di madrasah. Ketika guru terbiasa mematuhi aturan, menghargai waktu, dan menyelesaikan tugas sesuai prosedur, lingkungan kerja yang tertib akan lebih mudah tercipta. Sebaliknya, rendahnya disiplin dapat memunculkan berbagai hambatan, seperti keterlambatan pelaksanaan pembelajaran, penundaan penyelesaian pekerjaan, hingga berkurangnya efektivitas koordinasi antarwarga sekolah. Kondisi tersebut pada akhirnya dapat menghambat upaya lembaga dalam mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Pada praktiknya, disiplin kerja tidak selalu tumbuh karena adanya pengawasan atau sanksi. Bagi sebagian guru, kedisiplinan justru muncul dari kesadaran akan pentingnya menjaga profesionalisme dan memberikan teladan bagi peserta didik. Kesadaran tersebut mendorong individu untuk tetap melaksanakan tugas dengan baik meskipun tidak berada dalam pengawasan langsung. Oleh karena itu, disiplin dapat dipandang sebagai bentuk tanggung jawab pribadi sekaligus komitmen terhadap kualitas pelaksanaan pekerjaan.

Gambaran mengenai disiplin kerja guru diperoleh melalui perilaku-perilaku yang menunjukkan kesungguhan dalam menjalankan tugas sesuai harapan lembaga. Bentuk perilaku tersebut meliputi kemampuan mengelola waktu secara tepat, kepatuhan terhadap tata aturan yang berlaku, penerapan etika dalam pelaksanaan pekerjaan, serta komitmen untuk menaati kebijakan yang menjadi pedoman bersama di lingkungan madrasah. Melalui aspek-aspek tersebut, tingkat kedisiplinan guru dapat dipahami secara lebih kontekstual.

Komitmen Kerja

Keterikatan seseorang terhadap tempatnya bekerja tidak hanya tercermin dari lamanya masa pengabdian, tetapi juga terlihat melalui kesediaannya untuk tetap terlibat, bertanggung jawab, dan berkontribusi dalam mendukung tujuan organisasi. Sikap

tersebut menggambarkan adanya komitmen kerja, yaitu hubungan psikologis yang mendorong individu untuk mempertahankan keterlibatannya dalam organisasi serta menjalankan peran yang dipercayakan kepadanya secara sungguh-sungguh.

Dalam lingkungan pendidikan, komitmen kerja memiliki arti yang lebih mendalam karena profesi guru tidak semata-mata berorientasi pada penyelesaian tugas administratif. Guru diharapkan mampu membangun kepedulian terhadap perkembangan peserta didik, mendukung berbagai program madrasah, serta menjaga keberlangsungan proses pendidikan secara konsisten. Keterikatan tersebut sering kali tercermin melalui kesediaan guru untuk memberikan waktu, tenaga, dan perhatian lebih demi kepentingan lembaga, meskipun tidak seluruh kontribusi tersebut diikuti oleh imbalan yang bersifat material.

Guru yang memiliki komitmen tinggi umumnya tidak memandang pekerjaannya sekadar sebagai rutinitas. Mereka cenderung menunjukkan rasa memiliki terhadap madrasah, menjaga nama baik lembaga, serta berupaya mempertahankan kualitas pelaksanaan tugas sebagai bentuk tanggung jawab profesional. Sebaliknya, rendahnya komitmen dapat ditandai dengan minimnya keterlibatan dalam kegiatan organisasi, rendahnya kepedulian terhadap perkembangan lembaga, serta kecenderungan untuk menjalankan tugas hanya sebatas memenuhi kewajiban formal.

Keterikatan guru terhadap lembaga pendidikan dapat menjadi salah satu modal sosial dalam mendukung keberlangsungan organisasi. Ketika guru memandang dirinya sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari madrasah, kecenderungan untuk terlibat dalam berbagai aktivitas, membantu rekan kerja, dan menjaga kepentingan bersama akan semakin kuat. Bentuk keterlibatan tersebut berpotensi menciptakan lingkungan kerja yang lebih adaptif terhadap berbagai tuntutan serta mendukung penyelenggaraan layanan pendidikan secara berkesinambungan.

Keterikatan guru terhadap lembaga pendidikan dapat muncul dalam berbagai bentuk, mulai dari adanya kedekatan emosional, pertimbangan untuk tetap bertahan sebagai bagian dari organisasi, hingga dorongan pribadi untuk memenuhi tanggung jawab terhadap institusi. Ketiga aspek tersebut digunakan sebagai landasan untuk menggambarkan tingkat komitmen kerja guru dalam penelitian ini.

Kinerja Guru

Pelaksanaan pendidikan di madrasah sangat dipengaruhi oleh kualitas kerja guru dalam menjalankan perannya sebagai pendidik. Kinerja guru dapat tercermin dari kemampuan untuk menerjemahkan tujuan pembelajaran ke dalam praktik pembelajaran yang efektif, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga tindak lanjut terhadap hasil belajar peserta didik. Dengan demikian, mutu layanan pendidikan tidak hanya berkaitan dengan penguasaan materi, tetapi juga ditentukan oleh bagaimana guru mengelola seluruh proses pembelajaran secara profesional.

Peran guru dalam lingkungan sekolah bersifat multidimensional. Tanggung jawab yang diemban tidak terbatas pada penyampaian materi pelajaran, melainkan juga mencakup pengelolaan kelas, pendampingan terhadap perkembangan peserta didik, pemberian penilaian secara adil, serta keterlibatan dalam berbagai aktivitas yang mendukung tercapainya tujuan pendidikan. Keragaman tugas tersebut menunjukkan bahwa kualitas kinerja guru perlu dipahami sebagai suatu kesatuan yang mencerminkan kemampuan menjalankan berbagai fungsi secara seimbang.

Tingkat kinerja yang ditampilkan oleh setiap guru dapat berbeda karena dipengaruhi oleh beragam kondisi. Kesiapan profesional, pengalaman mengajar, kemampuan menyesuaikan diri terhadap perubahan, serta kemauan untuk terus mengembangkan kompetensi menjadi faktor yang dapat mendukung pelaksanaan tugas secara optimal. Selain itu, suasana kerja, pola kepemimpinan, dukungan organisasi, dan budaya yang berkembang di lingkungan sekolah turut membentuk bagaimana guru menjalankan tanggung jawabnya.

Pada lingkungan madrasah, kualitas kinerja tidak semata-mata dinilai dari terpenuhinya kewajiban administratif. Perhatian terhadap kebutuhan peserta didik, kemampuan membangun hubungan yang positif dengan warga sekolah, serta konsistensi dalam menjaga etika profesi juga menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari pelaksanaan tugas guru. Guru yang mampu mempertahankan standar kerja secara berkelanjutan cenderung memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap pencapaian visi dan tujuan lembaga pendidikan.

Dalam penelitian ini, gambaran mengenai kinerja guru diperoleh melalui empat ranah kompetensi yang melekat pada profesi pendidik, yaitu kemampuan mengelola pembelajaran, penguasaan bidang keahlian yang diajarkan, kualitas kepribadian dalam menjalankan tugas, serta keterampilan membangun hubungan sosial dengan peserta didik maupun lingkungan sekolah. Keempat ranah tersebut digunakan untuk memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai kualitas pelaksanaan tugas guru di MTsN 3 Jombang.

METODE PENELITIAN

Kajian menggunakan pendekatan kuantitatif untuk memperoleh gambaran empiris mengenai keterkaitan antara motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen kerja, dan kinerja guru. Pemilihan desain eksplanatori didasarkan pada kebutuhan untuk menelaah hubungan antarvariabel melalui pengolahan data numerik sehingga kecenderungan hubungan yang terbentuk dapat diidentifikasi secara objektif.

Penelitian dilaksanakan di MTsN 3 Jombang. Seluruh guru aktif yang berjumlah 130 orang menjadi dasar penentuan populasi penelitian. Untuk memperoleh responden yang mewakili karakteristik populasi, jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan lima persen. Proses tersebut menghasilkan 96 guru yang selanjutnya dilibatkan sebagai responden.

Informasi penelitian diperoleh melalui kuesioner tertutup yang disusun berdasarkan karakteristik masing-masing variabel. Setiap pernyataan dinilai menggunakan skala Likert lima kategori untuk menggambarkan tingkat persetujuan responden terhadap kondisi yang ditanyakan. Pemberian skor memungkinkan persepsi guru diubah menjadi data kuantitatif yang dapat dianalisis lebih lanjut.

Kelayakan instrumen diperiksa sebelum data memasuki tahap analisis. Kemampuan setiap butir dalam merepresentasikan konstruk penelitian dievaluasi melalui pengujian validitas, sedangkan kestabilan jawaban responden diamati melalui pengujian reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha. Instrumen dipertimbangkan layak apabila seluruh item memenuhi ketentuan validitas dan menunjukkan tingkat konsistensi yang memadai.

Pengolahan data dilakukan dengan bantuan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Sebelum membangun model regresi, dilakukan serangkaian pengujian asumsi untuk memastikan kesesuaian model dengan karakteristik data. Tahapan tersebut

meliputi pemeriksaan distribusi data, identifikasi kemungkinan hubungan yang terlalu kuat antarprediktor, serta pengamatan terhadap kestabilan varians galat.

Hubungan antara variabel penelitian dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk melihat kecenderungan perubahan kinerja guru yang berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen kerja. Kontribusi masing-masing variabel diamati melalui pengujian parsial, sedangkan kekuatan ketiga variabel secara kolektif dinilai melalui pengujian simultan. Selain itu, koefisien determinasi digunakan untuk memperkirakan proporsi variasi kinerja guru yang dapat diterangkan oleh model penelitian.

Penelitian melibatkan satu variabel terikat dan tiga variabel bebas. Motivasi kerja digambarkan melalui persepsi mengenai kelayakan kompensasi, peluang pengembangan karier, penghargaan terhadap hasil kerja, serta terciptanya rasa aman dan nyaman selama bekerja. Disiplin kerja direpresentasikan melalui penghargaan terhadap waktu, kepatuhan terhadap tata aturan, penerapan etika dalam pelaksanaan tugas, dan kesediaan mengikuti ketentuan yang berlaku di madrasah. Komitmen kerja dipotret melalui bentuk keterikatan terhadap lembaga, pertimbangan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, serta dorongan untuk tetap memberikan kontribusi kepada madrasah. Adapun kualitas kinerja guru digambarkan melalui kemampuan mengelola pembelajaran, penguasaan kompetensi profesional, kematangan kepribadian, dan kemampuan menjalin hubungan sosial dalam lingkungan pendidikan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian

Hubungan antara motivasi kerja, disiplin kerja, komitmen kerja, dan kinerja guru dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil pengolahan data menghasilkan model sebagai berikut:

$$Y = 13,737 - 0,120X_1 + 0,593X_2 + 0,248X_3$$

Model tersebut menunjukkan kecenderungan perubahan kinerja guru berdasarkan perubahan pada masing-masing variabel prediktor. Nilai konstanta sebesar 13,737 menggambarkan skor dasar kinerja guru ketika ketiga variabel bebas berada pada kondisi tetap. Adapun tanda positif maupun negatif pada koefisien regresi memberikan informasi mengenai arah hubungan yang terbentuk dalam model.

Variabel motivasi kerja memiliki koefisien sebesar -0,120. Nilai ini menunjukkan kecenderungan bahwa peningkatan skor motivasi diikuti oleh penurunan skor kinerja ketika variabel lain dianggap tidak berubah. Meskipun demikian, kecenderungan tersebut belum cukup untuk menunjukkan adanya hubungan yang nyata sebelum mempertimbangkan hasil pengujian statistik.

Hasil uji parsial memperlihatkan bahwa motivasi kerja memperoleh nilai t sebesar -0,968 dengan tingkat probabilitas 0,335. Nilai tersebut berada di atas batas signifikansi yang digunakan dalam penelitian, sehingga variasi motivasi kerja belum dapat dijelaskan sebagai faktor yang berkaitan secara langsung dengan perubahan kinerja guru. Dengan kata lain, perbedaan tingkat motivasi yang dimiliki responden tidak menunjukkan perbedaan kinerja yang bermakna secara statistik.

Berbeda dengan motivasi kerja, disiplin kerja memperlihatkan pola hubungan yang lebih kuat terhadap kinerja guru. Koefisien regresi sebesar 0,593 menunjukkan bahwa peningkatan kedisiplinan cenderung diikuti oleh peningkatan kualitas kinerja. Temuan

tersebut diperkuat oleh nilai t sebesar 5,824 dengan probabilitas 0,000 yang mengindikasikan bahwa hubungan antara disiplin kerja dan kinerja guru berada pada tingkat signifikansi yang dapat diterima. Kondisi ini mengisyaratkan bahwa kepatuhan terhadap aturan, ketertiban dalam menjalankan tugas, dan konsistensi dalam memenuhi tanggung jawab memiliki kaitan erat dengan kualitas pelaksanaan pekerjaan guru.

Hubungan positif juga tampak pada komitmen kerja. Koefisien sebesar 0,248 menunjukkan bahwa semakin tinggi keterikatan guru terhadap madrasah, semakin besar kecenderungan munculnya peningkatan kinerja. Pengujian statistik menunjukkan bahwa hubungan tersebut bersifat signifikan, sehingga komitmen kerja dapat dipandang sebagai salah satu aspek yang berkaitan dengan kualitas pelaksanaan tugas profesional guru. Guru yang menunjukkan loyalitas serta keterlibatan yang tinggi terhadap lembaga cenderung memperlihatkan performa kerja yang lebih baik.

Keberartian model secara menyeluruh diamati melalui uji simultan. Nilai F sebesar 35,035 dengan probabilitas 0,000 menunjukkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen kerja apabila dipertimbangkan secara bersamaan memiliki keterkaitan yang signifikan dengan kinerja guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa perubahan kinerja guru tidak dapat dipahami hanya melalui satu faktor, melainkan merupakan hasil dari interaksi beberapa aspek yang bekerja secara bersamaan.

Besarnya kemampuan model dalam menerangkan variasi kinerja guru ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,533. Angka tersebut mengisyaratkan bahwa 53,3% keragaman kinerja guru dapat dijelaskan oleh kombinasi motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen kerja. Adapun 46,7% sisanya diperkirakan berkaitan dengan faktor lain yang tidak tercakup dalam penelitian ini, seperti karakteristik kepemimpinan, budaya organisasi, kondisi lingkungan kerja, kompetensi individu, maupun aspek lain yang berpotensi memengaruhi pelaksanaan tugas guru.

Pembahasan

Temuan memperlihatkan bahwa motivasi kerja belum menjadi faktor yang secara langsung berkaitan dengan perbedaan kualitas kinerja guru di MTsN 3 Jombang. Nilai signifikansi sebesar 0,335 mengindikasikan bahwa variasi dorongan kerja yang dimiliki guru tidak cukup kuat untuk menjelaskan perubahan kinerja yang ditampilkan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Kondisi tersebut dapat dipahami dari karakteristik profesi guru yang tidak sepenuhnya didasarkan pada pertimbangan motivasional yang bersifat individual. Sebagai tenaga pendidik, guru tetap dihadapkan pada tanggung jawab profesional yang harus dipenuhi, seperti menyusun perangkat pembelajaran, melaksanakan proses belajar mengajar, melakukan penilaian, serta menyelesaikan berbagai tugas administratif. Kewajiban tersebut tetap dijalankan meskipun tingkat motivasi yang dirasakan setiap individu berbeda.

Pada lingkungan madrasah, pelaksanaan tugas sering kali lebih dipengaruhi oleh standar kerja yang telah ditetapkan, budaya organisasi yang berkembang, serta kesadaran terhadap tanggung jawab profesi. Situasi ini memungkinkan guru tetap mempertahankan kualitas kerja tertentu tanpa bergantung sepenuhnya pada dorongan intrinsik maupun ekstrinsik yang dimiliki. Dengan kata lain, motivasi bukan satu-satunya penjabar bagi munculnya kinerja yang baik.

Perbedaan hasil menunjukkan hubungan antara motivasi dan kinerja bersifat kontekstual. Faktor-faktor seperti sistem pengelolaan sekolah, karakteristik individu,

lingkungan kerja, dan mekanisme pengawasan dapat memengaruhi kuat atau lemahnya kontribusi motivasi terhadap perilaku kerja guru. Oleh karena itu, tidak signifikannya motivasi dalam penelitian ini tidak dapat dimaknai sebagai hilangnya peran motivasi, melainkan menunjukkan bahwa terdapat faktor lain yang lebih dominan dalam membentuk kinerja guru di MTsN 3 Jombang.

Dalam praktiknya, kedisiplinan tercermin melalui ketepatan hadir di sekolah, kepatuhan terhadap jadwal pembelajaran, kesiapan dalam menyusun perangkat ajar, serta kemampuan menyelesaikan kewajiban administrasi sesuai waktu yang telah ditentukan. Guru yang mampu menjaga konsistensi tersebut cenderung memiliki pola kerja yang lebih terstruktur sehingga pelaksanaan tugas dapat berlangsung secara efektif.

Kedisiplinan tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan formal, tetapi juga menggambarkan tingkat profesionalisme individu dalam menjalankan amanah sebagai pendidik. Ketika guru terbiasa bekerja secara tertib dan bertanggung jawab, proses pembelajaran menjadi lebih terencana, koordinasi antarguru berjalan lebih baik, dan berbagai program madrasah dapat dilaksanakan secara optimal.

Keterikatan guru terhadap madrasah terbukti memiliki hubungan yang bermakna dengan kualitas pelaksanaan tugas yang ditunjukkan. Guru yang memiliki rasa memiliki terhadap lembaga cenderung memperlihatkan kepedulian yang lebih besar terhadap keberhasilan organisasi serta menunjukkan kesediaan untuk berkontribusi melampaui tuntutan pekerjaan yang bersifat formal.

Komitmen kerja tercermin melalui keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, kesediaan mendukung berbagai program sekolah, serta munculnya tanggung jawab moral untuk menjaga kualitas pelayanan pendidikan. Keterikatan semacam ini mendorong individu untuk tetap mempertahankan standar kerja yang baik meskipun menghadapi keterbatasan maupun tantangan dalam pekerjaan.

Bagi lembaga pendidikan, keberadaan guru dengan tingkat komitmen yang tinggi menjadi modal penting dalam menciptakan stabilitas organisasi. Keselarasan antara tujuan pribadi dan tujuan madrasah dapat meningkatkan keterlibatan dalam pekerjaan, memperkuat kerja sama antarguru, serta membangun iklim kerja yang lebih kondusif bagi pencapaian tujuan pendidikan.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kualitas kinerja guru juga dipengaruhi oleh bagaimana lembaga membangun pengalaman kerja yang bermakna bagi para pendidik. Ketika guru merasakan adanya penghargaan, kepercayaan, dan dukungan dalam menjalankan tugasnya, kecenderungan untuk tetap terlibat secara aktif dan menjaga tanggung jawab terhadap madrasah menjadi lebih kuat. Situasi tersebut dapat mendukung keberlangsungan pelaksanaan tugas secara lebih konsisten dan produktif.

Kinerja guru merupakan hasil dari interaksi berbagai faktor yang bekerja secara bersamaan. Pengujian simultan memperlihatkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen kerja secara kolektif memiliki keterkaitan yang signifikan dengan variasi kinerja guru di MTsN 3 Jombang. Temuan tersebut mengisyaratkan bahwa perilaku kerja guru tidak dapat dipahami hanya melalui satu dimensi tertentu.

Nilai koefisien determinasi sebesar 53,3 persen menunjukkan bahwa lebih dari separuh perubahan kinerja guru dapat dijelaskan oleh kombinasi ketiga variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Meskipun demikian, masih terdapat 46,7 persen variasi lain yang belum terakomodasi dalam model penelitian. Kondisi tersebut membuka kemungkinan adanya pengaruh faktor lain, seperti kepemimpinan kepala madrasah,

budaya organisasi, kompetensi individu, lingkungan kerja, sistem penghargaan, maupun pengalaman kerja.

Dari sudut pandang praktis, temuan ini memberikan gambaran bahwa peningkatan kinerja guru memerlukan pendekatan yang menyeluruh. Penguatan disiplin kerja dan komitmen terhadap lembaga dapat menjadi prioritas karena keduanya terbukti berkaitan secara nyata dengan kualitas pelaksanaan tugas. Sementara itu, motivasi tetap perlu dipelihara sebagai unsur pendukung suasana kerja yang lebih positif dan mendorong semangat profesional guru.

SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kajian mengenai kinerja guru di MTsN 3 Jombang memperlihatkan bahwa tidak seluruh faktor yang diteliti memiliki kontribusi yang sama dalam menjelaskan variasi kinerja. Motivasi kerja belum menunjukkan hubungan yang bermakna secara statistik terhadap kualitas pelaksanaan tugas guru. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa pemenuhan tanggung jawab profesional guru tidak selalu bergantung pada tinggi rendahnya dorongan kerja yang dirasakan, melainkan dapat dipengaruhi oleh tuntutan profesi, standar kerja, dan kewajiban yang melekat pada peran sebagai pendidik.

Berbeda dengan motivasi kerja yang tidak menunjukkan hubungan yang bermakna secara statistik, disiplin kerja justru tampak sebagai aspek yang memiliki keterkaitan kuat dengan kualitas kinerja guru. Guru yang terbiasa memanfaatkan waktu secara tertib, mengikuti ketentuan yang berlaku, serta menyelesaikan tanggung jawab sesuai prosedur cenderung memperlihatkan pelaksanaan tugas yang lebih optimal. Temuan tersebut mengisyaratkan bahwa keteraturan perilaku kerja memiliki arti penting dalam mendukung kelancaran proses pendidikan di madrasah.

Hubungan yang signifikan juga terlihat pada komitmen kerja. Keterikatan guru terhadap lembaga tampaknya berkaitan dengan kesediaan untuk tetap terlibat dan memberikan perhatian terhadap berbagai tanggung jawab yang diemban. Guru yang memandang dirinya sebagai bagian dari madrasah cenderung menunjukkan kepedulian yang lebih besar terhadap keberhasilan pelaksanaan tugas, mempertahankan konsistensi dalam bekerja, serta berupaya menjaga kualitas kontribusinya bagi lembaga pendidikan. Apabila ketiga variabel dipertimbangkan secara bersamaan, motivasi kerja, disiplin kerja, dan komitmen kerja mampu menerangkan sebagian besar keragaman kinerja guru di MTsN 3 Jombang. Nilai koefisien determinasi sebesar 53,3% mengindikasikan bahwa lebih dari setengah perubahan kinerja yang muncul pada responden dapat dikaitkan dengan kombinasi ketiga aspek tersebut. Sementara itu, proporsi lainnya menunjukkan adanya kemungkinan pengaruh faktor-faktor lain yang belum tercakup dalam penelitian, seperti karakteristik kepemimpinan, suasana kerja, kompetensi individu, maupun dinamika organisasi yang berkembang di lingkungan madrasah.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kinerja guru tidak cukup dipahami hanya melalui dorongan untuk bekerja. Kedisiplinan dalam menjalankan tanggung jawab serta keterikatan terhadap lembaga tampak lebih konsisten berkaitan dengan pelaksanaan tugas profesional. Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan madrasah perlu memperhatikan pembentukan kebiasaan kerja yang tertib sekaligus menciptakan kondisi yang dapat memperkuat keterlibatan guru dalam kehidupan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustian, I., Saputra, H. E., & Imanda, A. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Peningkatan Kualitas Pelayanan Di Pt. Jasaraharja Putra Cabang Bengkulu. *Profesional: Jurnal Komunikasi Dan Administrasi Publik*, 6(1), 42–60. <https://doi.org/10.37676/profesional.v6i1.837>
- Ali, M. A. (2022). Pendampingan Penyusunan Indikator Kinerja Guru Berbasis Meritokrasi di SMP Muhammadiyah PK Kottabarat Surakarta. *Abdi Psikonomi*, 3, 128–134. <https://doi.org/10.23917/psikonomi.vi.705>
- Dinsar, A., Budiandriani, B., & Nurnajamuddin, M. (2023). Disiplin, Komitmen Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 13(1), 82–90. <https://doi.org/10.52643/jam.v13i1.2999>
- Eka, D., Dewi, C., Tanjua, A. L., Puspasari, N., & Nugraha, H. (2024). Kinerja Guru dan Permasalahannya.
- Gea, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Guru Pada Gugus I Seulanga Raya Subulussalam. *Jesya*, 5(2), 1303–1316. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.743>
- Haviz, Priyono, Nyoto, Fransisca, L., & Andi. (2024). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Kerja dan Kinerja Guru di SMA Negeri se-Kecamatan Tanah Putih Kabupaten Rokan Hilir. *LUCRUM: Jurnal Bisnis Terapan*, 3(4), 471–486.
- Hayati, R., Arafat, Y., & Sari, A. P. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 100. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v5i2.3753>
- Humaniora, J. C., Kerja, M., Di, G., Negeri, S. M. A., Hondo, W., Rajagukguk, R. P., & Situmeang, W. H. (2024). ANALISIS INDIKATOR-INDIKATOR YANG MENGINSPIRASI. 8(1), 78–92.
- Kepulauan, U. R., Kepulauan, U. R., Karyawan, K., & Kerja, K. (2020). Kata Kunci: 9(3), 505–515.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Ardena Artha Mulia Bagian Produksi). *KINERJA Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(1), 93–110. <https://uia.e-journal.id/Kinerja/article/view/1279/737>
- Mindari, E. (2023). Kinerja Guru: Disiplin, Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 110–124. <https://doi.org/10.36546/jm.v11i2.885>
- Maksum, M.J.S. (2026). *Budaya Organisasi*, Cetakan 1, Cirebon, Lovrinz Publishing
- Maksum, M.J.S., Sya'bana M.S.A. (2026) Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru SMK Plus Umar Zahid, *INDESCs, Management and Education Journal*, 4 (1), 8–18
- Maksum, M.J.S., Nilam Cahya (2025) Pengaruh Sistem Kompensasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Juru Parkir di Dinas Perhubungan Kabupaten Jombang, *INDESCs, Management and Education Journal*, 3 (3), 170-182
- Maksum, M.J.S., Salim R.A. (2025) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Driver Ojek Online (Studi Kasus Mitra Driver Shopeefood Jombang), *Fakultas Ekonomi-USI, Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 7 (1), 291-301
- Maksum, M.J.S., Yoga Firmansya, Anandita, S.A. (2024) Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru di MA Unggulan KH. Abdul Wahab Hasbullah Bahrul 'Ulum Jombang, *INDESCs, Management and Education Journal*, 2 (1), 25-31
- Padmaka, I. S. R., Widhianto, C. W., & Giam, H. S. (2022). Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja terhadap Loyalitas untuk Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Business & Applied Management*, 15(1), 061. <https://doi.org/10.30813/jbam.v15i1.3325>
- Pamulang, U. (2019). Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan. 2(3), 351–360. <https://doi.org/10.5281/zenodo.3269399>

- Prasetyo, E. T., & Marlina, P. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 3(1), 21-30.
- Purwanti, E. (2024). Analisis Deskriptif Profil Kemiskinan Indonesia Berdasarkan Data BPS Tahun 2023. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Humanis*, 4(1), 1-10. <https://doi.org/10.37481/jmh.v4i1.653>
- Rina Rina, & Donard Games. (2022). Pengaruh Komitmen Kerja, Softskill, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Kesehatan Genus. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 01-20. <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i2.386>
- Septiadi, M. D., Marnisah, L., & Handayani, S. (2020). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT Brawijaya Utama Palembang. 1(1), 38-44.
- Silvia, G. P., Ismail, M. A., & Erialdy. (2022). Pengaruh Komitmen Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Honorer di Sekolah Dasar. *Ilmu Administrasi*, 4(2), 72-82.
- Utami, Y. (2023). Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Instrument Penilaian Kinerja Dosen. *Jurnal Sains Dan Teknologi*, 4(2), 21-24. <https://doi.org/10.55338/saintek.v4i2.730>