

PENGARUH KOMPETENSI PROFESIONAL GURU, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU PONDOK PESANTREN DARUL AMAN GOMBARA MAKASSAR

¹Rahmat Nur Sabang, ²Nurdam Buhaerah, ³Nurfaidah

¹²³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

rahmat@darulaman.sch.id, nurdambuhaerah@gmail.com, nurfaidahypup@gmail.com

Keywords:

Teacher Professional Competence, Motivation, Work Discipline and Performance

Abstract:

Rahmat Nur Sabang 2025, The Influence of Teachers' Professional Competence, Motivation and Work Discipline on Teacher Performance at the Darul Aman Gombara Islamic Boarding School Makassar, Guided by Nurdam Buraerah as supervisor 1 and Nurfaidah as supervisor 2.

The purpose of this study is to find out and analyze the influence of teachers' professional competence, motivation and work discipline on teacher performance at the Darul Aman Gombara Islamic Boarding School Makassar partially and simultaneously. The type of research uses a quantitative descriptive approach with the number of population to be used as a sample of 95 people, with a sample extraction technique with The Slovin formula is often used for taking the number of samples that must be representative in order for the results of the research. The sample obtained using the Slovin formula was 95 people. The analysis method used was multiple linear regression analysis with hypothesis testing using partial t-test, simultaneous F-test and determination test (R²). The results of the research obtained are (1) Teachers' Professional Competence has a positive and significant effect on Teacher Performance at Darul Aman Gombara Islamic Boarding School Makassar, (2) Motivation has a Positive and Significant Effect on Teacher Performance at Darul Aman Gombara Islamic Boarding School Makassar, (3) Work Discipline Has a Positive and Significant Effect on Teacher Performance at Darul Aman Gombara Islamic Boarding School Makassar, (4). Teachers' professional competence, motivation and work discipline simultaneously affect teacher performance at Darul Aman Gombara Islamic Boarding School Makassar. Teacher Professional Competence has a Dominant Influence on Teacher Performance at the Darul Aman Gombara Islamic Boarding School Makassar.

PENDAHULUAN

Pondok Pesantren Darul Aman Gombara Makassar adalah salah satu lembaga pendidikan yang memiliki tujuan mulia dalam membentuk generasi yang berakhlak mulia dan berilmu. Dalam proses pencapaian tujuan tersebut, kualitas kinerja guru memegang peranan penting, karena guru bukan hanya sebagai pengajar, tetapi juga sebagai pembimbing yang dapat memberikan dampak signifikan terhadap perkembangan karakter dan kecerdasan peserta didik.

Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 46 Tahun 2017 tentang Penilaian Kinerja Guru Peraturan ini mengatur tentang bagaimana cara menilai kinerja guru di Indonesia, menjelaskan mengenai prinsip-prinsip dalam penilaian kinerja guru, yaitu obyektif, transparan, dan adil serta mengatur tentang jenis penilaian kinerja guru yang mencakup penilaian diri, penilaian dari kepala sekolah, serta penilaian dari rekan sejawat.

Kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah kompetensi profesional yang dimiliki oleh guru itu sendiri. Kompetensi ini mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas dengan baik. Selain itu, motivasi kerja juga menjadi faktor penentu dalam kinerja guru, di mana motivasi yang tinggi dapat mendorong guru untuk bekerja lebih maksimal, sedangkan motivasi yang rendah dapat mempengaruhi kualitas pengajaran. Disiplin kerja merupakan faktor lainnya yang juga sangat berpengaruh. Disiplin kerja yang tinggi dapat meningkatkan konsistensi dan kualitas pengajaran, sementara rendahnya disiplin kerja dapat menyebabkan ketidakteraturan dalam proses belajar-mengajar yang berdampak pada hasil pendidikan yang diterima oleh santri.

Berdasarkan pada peraturan Menteri Pendidikan Nasional No.15 tahun 2007 tentang standar kualifikasi akademik dan kompetensi guru menyatakan bahwa seorang guru harus memiliki empat komponen dasar yang wajib dimiliki yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial dan kompetensi kepribadian. Keempat komponen tersebut dimiliki seorang guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai seorang pendidik yang profesional dengan tujuan yang luhur dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dengan maksimal.

Kompetensi profesional memiliki peran yang sangat penting terhadap kinerja guru, karena langsung berkaitan dengan kemampuan guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Pengetahuan yang mendalam tentang materi ajar, keterampilan pedagogik, dan kemampuan dalam merencanakan dan mengevaluasi pembelajaran adalah kompetensi profesional. Guru yang memiliki kompetensi ini akan mampu menyampaikan materi dengan cara yang lebih menarik, mudah dipahami siswa, dan sesuai dengan kebutuhan mereka. Dengan kualitas pengajaran yang baik, hasil belajar

siswa juga akan lebih baik. Salah satu kompetensi profesional guru di era modern adalah penguasaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK). Guru yang mahir menggunakan TIK akan memiliki kemampuan untuk memanfaatkan berbagai alat dan platform pembelajaran kontemporer untuk mendukung proses belajar mengajar. Hal ini akan meningkatkan interaktivitas dan kreativitas siswa. Guru yang berpengalaman akan lebih mampu menemukan dan menangani berbagai masalah dalam proses pembelajaran. Mereka juga dapat menyesuaikan metode pengajaran untuk memenuhi kebutuhan siswa, seperti siswa dengan kebutuhan khusus atau kesulitan memahami materi tertentu. Guru yang berpengalaman juga dapat membuat keputusan yang tepat dalam situasi sulit, seperti ketika harus menangani perilaku siswa yang mengganggu jika dalam proses belajar.

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja guru dan organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja didalam kantor tersebut. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja guru dipengaruhi oleh banyak faktor intern dan ekstern organisasi.

Meskipun demikian pentingnya kinerja guru di Pondok Pesantren Darul Aman Gombara Makassar sangat dipengaruhi oleh kompetensi profesional, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Dari fenomena dilapangan masih terdapat permasalahan yang terjadi terdapat beberapa guru di menghadapi tantangan dalam hal penguasaan materi ajar yang terkadang belum sesuai dengan perkembangan zaman. Kompetensi guru dalam bidang teknologi pendidikan dan metode pengajaran terkadang masih terbatas, yang dapat mempengaruhi kualitas pengajaran di kelas, selain itu Selain beban pengajaran, guru juga sering menghadapi tugas administratif dan kegiatan ekstra kurikuler yang menyita waktu disamping itu selain sebagai pendidik yang bertugas mengajar, banyak guru yang juga memegang tanggung jawab lain, seperti menjadi wali asrama bagi santri. Dalam peran ini, guru tidak hanya mengajarkan pelajaran agama dan umum, tetapi juga bertanggung jawab dalam mendidik dan membimbing santri secara langsung dalam kehidupan sehari-hari mereka, baik di dalam maupun di luar kelas. Hal ini dapat mempengaruhi fokus dan konsentrasi dalam melaksanakan tugas utama sebagai pengajar, yang pada gilirannya dapat berdampak pada kualitas kinerja mereka di kelas. Peran ganda ini maka guru harus memiliki kemampuan manajerial yang baik, fleksibel, dan mampu mengelola berbagai aspek kehidupan pesantren. Mereka tidak hanya harus menjadi guru profesional, tetapi juga orang yang dapat menjadi contoh dan pemimpin bagi para santri. Meskipun semua tanggung jawab ini menghadirkan tantangan yang besar, mereka juga memberi Anda kesempatan untuk berkembang dan memberikan kontribusi yang besar dalam membangun landasan agama yang kuat untuk generasi penerus bangsa.

Berdasarkan uraian serta fenomena-fenomena yang terjadi dilapangan. Penelitian ini akan melibatkan penilaian terhadap kompetensi profesional yang dimiliki guru, pentingnya disiplin kerja guru serta motivasi kerja guru dalam menjalankan proses belajar di kelas. Maka peneliti memilih judul penelitian “ Pengaruh Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Darul Aman Gombara Makassar.

TINJAUAN LITERATUR

Kompetensi Profesional

Menurut Djamarah (2017) Kompetensi profesional guru adalah kemampuan yang dimiliki oleh seorang guru untuk menguasai materi pelajaran dan mengembangkan materi ajar secara mendalam agar dapat mengajar dengan baik dan memberikan pemahaman kepada siswa. menurut Mulyasa (2013) Kompetensi profesional guru adalah kemampuan yang mencakup penguasaan materi pelajaran, penguasaan metode mengajar, dan kemampuan guru untuk menyampaikan pembelajaran yang sesuai dengan perkembangan peserta didik. Menurut Sanjaya (2019) Kompetensi profesional adalah kemampuan seorang guru untuk menguasai materi ajar yang menjadi tanggung jawabnya, serta kemampuan untuk mengembangkan pembelajaran sesuai dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Adapun indikator nya adalah, indikator Kompetensi Profesional Guru menurut Mulyasa, E. (2013), menyebutkan bahwa kompetensi profesional guru meliputi beberapa aspek berikut: (a) Penguasaan materi ajar: Guru harus menguasai dengan baik materi yang diajarkan dan dapat menjelaskan konsep secara tepat dan mudah dimengerti; (b) Kemampuan merencanakan pembelajaran: Guru harus mampu menyusun Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang jelas dan sesuai dengan tujuan pembelajaran; (c) Kemampuan menggunakan metode yang efektif: Guru harus memilih metode yang tepat untuk mencapai tujuan pembelajaran dan disesuaikan dengan karakteristik siswa; (d) Pengelolaan pembelajaran yang baik: Guru mampu mengelola proses pembelajaran agar berlangsung efektif dan efisien; (e) Penilaian hasil belajar yang akurat: Guru harus mampu mengevaluasi dan menilai perkembangan belajar siswa secara objektif dan adil.

Motivasi

Menurut Luthans (2011) Motivasi kerja merupakan sebuah proses yang dapat mempengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan usaha yang dilakukan seseorang dalam mencapai tujuan yang diinginkan, dengan cara yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan individu. Sedangkan menurut Hasibuan (2016) Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk bekerja dengan sebaik-baiknya guna mencapai tujuan organisasi dan

juga kepuasan pribadi melalui pemberian imbalan yang sesuai dengan kinerja yang diberikan. Menurut Robbins (2019) Motivasi kerja adalah proses yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan usaha individu dalam mencapai tujuan pribadi maupun tujuan organisasi. Adapun indikator motivasi Menurut Hasibuan (2016) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, indikator motivasi kerja berhubungan dengan sejumlah faktor yang dapat menggerakkan seseorang untuk bekerja dengan lebih baik, berusaha mencapai tujuan, dan meningkatkan kinerja. Berikut adalah indikator motivasi kerja yaitu :tingkat kepuasan kerja, imbalan (reward),pengakuan dan penghargaan, pengembangan karir,lingkungan kerja yang kondusif, kepemimpinan yang efektif, rasa aman dan pencapaian tujuan.

Disiplin Kerja

Menurut Prawirosentono (2016) Disiplin kerja adalah sebuah kesadaran karyawan untuk mematuhi segala aturan dan prosedur yang berlaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. menurut hasibuan (2016) Disiplin kerja adalah sikap maupun perilaku yang menunjukkan kesiapan karyawan atau seorang guru dalam mengikuti dan mematuhi peraturan serta prosedur yang ada di perusahaan untuk tercapainya hasil yang maksimal. Menurut soedarmayanti (2017) Disiplin kerja adalah tingkatan atau tingkat kesadaran karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Amstrong (2016) Disiplin kerja adalah pengaturan yang diterapkan oleh manajemen untuk memastikan bahwa karyawan mengikuti aturan dan prosedur yang ada dalam organisasi guna mencapai tujuan yang efektif.

Kinerja

Menurut Mulyasa (2017) Kinerja guru adalah hasil dari usaha dan pengabdian guru dalam melaksanakan tugas-tugas mengajar dan mendidik di sekolah, yang dapat diukur melalui pencapaian tujuan pendidikan dan perkembangan siswa yang diajarnya. Menurut Hasibuan (2017) Kinerja guru merupakan seberapa baik seorang guru dalam melaksanakan tugasnya dalam mengajar maupun memberikan pembelajaran, serta menjalankan berbagai tugas pendidikan lainnya yang berorientasi pada pencapaian tujuan pendidikan. Prawirosentono (2016) Kinerja guru merupakan prestasi atau hasil yang dicapai oleh guru dalam proses pengajaran dan pendidikan yang mencakup penguasaan materi, kemampuan menyampaikan materi, serta dampaknya terhadap kemajuan belajar siswa.

Menurut Sukmadinata (2015) Kinerja guru merupakan sebuah kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan oleh guru dalam proses pembelajaran, yang

ditentukan oleh keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang dimilikinya. Amstrong (2016) Kinerja guru adalah tingkat pencapaian tujuan yang ditetapkan dalam proses pendidikan, yang mencakup efektivitas dalam mengajar, berinteraksi dengan siswa, dan memfasilitasi pembelajaran yang efektif. Sedangkan menurut Mangkunegara (2019) Kinerja guru adalah hasil dari pelaksanaan tugas profesi guru dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar di kelas, yang tercermin dalam kualitas pengajaran, pengelolaan kelas, dan pengembangan kompetensi siswa. adapun indikatornya adalah kualitas mengajar, kemampuan mengelola kelas, ketepatan dalam penentuan pembelajaran, pengembangan diri dan profesionalisme, kolaborasi, pencapaian hasil belajar dan kreativitas dalam mengajar.

Berdasarkan tinjauan pustaka serta kerangka pikir yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu:

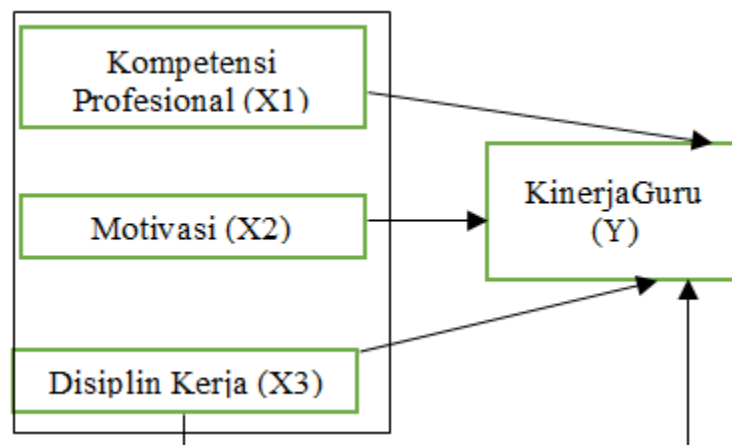
H1: Kompetensi profesional Guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kinerja guru pondok pesantren Darul Aman Gombara Makassar

H2: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pondok pesantren Darul Aman Gombara Makassar H3: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pondok pesantren Darul Aman Gombara Makassar.

H4 : Kompetensi profesional Guru, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pondok pesantren Darul Aman Gombara Makassar

Kerangka Konseptual

Gambar 1. Kerangka Pikir



Sumber : Rahmat NurSabang, 2025

Gambar di atas terdiri dari tiga variabel independen yaitu kompetensi profesional (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin Kerja (X3) dan satu variabel dependen (terikat) yaitu variabel dependen Kinerja Guru (Y). Kerangka konseptual di atas membahas tentang hubungan antara variabel independen kompetensi profesional, motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen kinerja guru.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian dilaksanakan di Pondok Pesantren Darul Aman Gombara Makassar Jl. KH. Abd. Djabbar Ashiry No.1 Penelitian dilaksanakan pada bulan Maret 2025 sampai dengan April 2025. Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu keseluruhan guru pondok pesantren Darul Aman Gombara Makassar, sebanyak 125 orang. Dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Purpose sampling dengan tujuan untuk menentukan sampel dengan sengaja dengan penentuan jumlah sampel menggunakan Rumus Solvin adalah salah satu teori penarikan sampel yang paling populer untuk penelitian kuantitatif. Rumus Slovin biasa digunakan untuk pengambilan jumlah sampel yang harus representatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel. Adapun jumlah sampel sebanyak 94,33 jika dibulatkan maka Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 95 orang guru pada pondok pesantren darul aman gombara.

Metode Analisis Pada penelitian deskriptif kuantitatif ini, maka metode analisis yang akan digunakan adalah analisis statistik korelasional dengan menggunakan analisis linier berganda. Peralatan uji statistik menggunakan software IBM SPSS 24.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Karakteristik Responden

Statistics

	Jenis_Kelamin	Usia	Pendidikan_Terakhir	Masa_Kerja
N Valid	95	95	95	95
Missing	0	0	0	0

Sumber: data primer, 2025

Berdasarkan pada output tabel 3 dijelaskan bahwa jumlah sampel (N) sebanyak 95, dengan jumlah valid sebanyak 95 dan jumlah yang missing tidak ada (0) tidak ada. Hal ini berarti bahwa dari jumlah sampel sebesar 95 orang responden telah diolah secara

keseluruhan dan tidak ada data dari sampel yang missing (keluar) dalam pengolahan statistik.

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Pernyataan	Pearson Correlation	R_kritis	Keterangan
X1.1	,716**	0.3	Valid
X1.2	,720**	0.3	Valid
X1.3	,597**	0.3	Valid
X1.4	,767**	0.3	Valid
X1.5	,723**	0.3	Valid
X1.6	,729**	0.3	Valid
X1.7	,583**	0.3	Valid
X1.8	,577**	0.3	Valid
X1.9	,711**	0.3	Valid
X1.10	,690**	0.3	Valid

Sumber: data primer, 2025

Dari hasil olah data yang ditunjukkan dalam tabel 13 di atas, uji validitas variabel kompetensi profesional guru telah menunjukkan bahwa semua item valid dari pertanyaan X1.1 hingga X1.10 dapat dikomunikasikan secara keseluruhan. Hal ini sesuai dengan pedoman pengambilan keputusan untuk nilai korelasi pearson yang lebih besar dari semua item pernyataan, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi profesional guru dinyatakan valid dan sah. Selanjutnya, uji validitas variabel motivasi dengan jumlah item pernyataan sebanyak 16.

Pernyataan	Pearson Correlation	R_kritis	Keterangan
X2.1	,374*	0.3	Valid
X2.2	,725**	0.3	Valid
X2.3	,859**	0.3	Valid
X2.4	,806**	0.3	Valid
X2.5	,914**	0.3	Valid
X2.6	,827**	0.3	Valid
X2.7	,798**	0.3	Valid
X2.8	,872**	0.3	Valid
X2.9	,853**	0.3	Valid
X2.10	,777**	0.3	Valid
X2.11	,825**	0.3	Valid
X2.12	,798**	0.3	Valid
X2.13	,843**	0.3	Valid
X2.14	,838**	0.3	Valid
X2.15	,800**	0.3	Valid
X2.16	,704**	0.3	Valid

Sumber: data primer, 2025

Berdasarkan pada output hasil uji validitas variabel disiplin kerja dari keseluruhan jumlah item pertanyaan sebanyak 12 kuisioner (X3.1 sampai dengan X3.12) sesuai dengan pedoman pengujian maka seluruh item dapat dinyatakan valid karena nilai pearson correlation $> r$ kritis. data yang di dihasilkan dapat dilihat pada tabel.

Pernyataan	Pearson Correlation	R_kritis	Keterangan
Y.1	.547**	0.3	Valid
Y.2	.640**	0.3	Valid
Y.3	.686**	0.3	Valid
Y.4	.808**	0.3	Valid
Y.5	.765**	0.3	Valid
Y.6	.809**	0.3	Valid
Y.7	.756**	0.3	Valid
Y.8	.827**	0.3	Valid
Y.9	.811**	0.3	Valid
Y.10	.823**	0.3	Valid
Y.11	.854**	0.3	Valid
Y.12	.816**	0.3	Valid
Y.13	.865**	0.3	Valid
Y.14	.812**	0.3	Valid

Sumber: data primer, 2025

Berdasarkan pada tabel 16 hasil olah data diatas pada variabel kinerja dari jumlah total item sebanyak 12 item pertanyaan (Y.1 sampai dengan Y.12) dengan hasil uji validitas semua item dinyatakan valid atau sah karena skor nilai pearson correlation lebih besar dari r kritis (0,30).dari hasil uji validitas pada seluruh variabel diatas menunjukkan semua variabel valid sehingga dapat dilanjutkan ke uji reabilitas.

Uji Reliabilitas

Item	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Cronbach's Alpha	Keterangan
X1.1	.851	>0.6	Reliabel
X1.2	.850	>0.6	Reliabel
X1.3	.862	>0.6	Reliabel
X1.4	.846	>0.6	Reliabel
X1.5	.857	>0.6	Reliabel
X1.6	.849	>0.6	Reliabel
X1.7	.863	>0.6	Reliabel
X1.8	.862	>0.6	Reliabel
X1.9	.851	>0.6	Reliabel
X1.10	.853	>0.6	Reliabel

Sumber: data primer, 2025

Pada variabel kompetensi profesional guru seluruh item pernyataan lebih besar dari cronbach's alfa 0.60 sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan pada variabel kompetensi profesional guru dinyatakan reliabel atau handal.

	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Cronbach's Alpha	Keterangan
X2.1	.964	>0.6	Reliabel
X2.2	.959	>0.6	Reliabel
X2.3	.956	>0.6	Reliabel
X2.4	.958	>0.6	Reliabel
X2.5	.955	>0.6	Reliabel
X2.6	.957	>0.6	Reliabel
X2.7	.958	>0.6	Reliabel
X2.8	.956	>0.6	Reliabel
X2.9	.957	>0.6	Reliabel
X2.10	.958	>0.6	Reliabel
X2.11	.957	>0.6	Reliabel
X2.12	.958	>0.6	Reliabel
X2.13	.957	>0.6	Reliabel
X2.14	.957	>0.6	Reliabel
X2.15	.958	>0.6	Reliabel
X2.16	.959	>0.6	Reliabel

Sumber: data primer, 2025

Nilai cronbachs alpha yang dihasilkan masing-masing item lebih besar dari 0.60 Cronbachs Alpha sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan variabel motivasi adalah reliabel atau handal.

	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Cronbach's Alpha	Keterangan
X3.1	.919	>0.6	Reliabel
X3.2	.918	>0.6	Reliabel
X3.3	.920	>0.6	Reliabel
X3.4	.917	>0.6	Reliabel
X3.5	.917	>0.6	Reliabel
X3.6	.925	>0.6	Reliabel
X3.7	.924	>0.6	Reliabel
X3.8	.921	>0.6	Reliabel
X3.9	.915	>0.6	Reliabel
X3.10	.916	>0.6	Reliabel
X3.11	.915	>0.6	Reliabel
X3.12	.916	>0.6	Reliabel

Sumber: data primer, 2025

Menunjukkan bahwa nilai cronbachs alpha yang dihasilkan pada setiap item pernyataan yang terdiri dari X3.1 sampai dengan X3.12 masing-masing skor lebih besar dari 0.60 cronbachs alpha yang berarti bahwa keseluruhan item dinyatakan reliabel atau handal.

Item	Cronbach's Alpha if Item Deleted	Cronbach's Alpha	Keterangan
Y.1	.949	>0.6	Reliabel
Y.2	.946	>0.6	Reliabel
Y.3	.945	>0.6	Reliabel
Y.4	.942	>0.6	Reliabel
Y.5	.943	>0.6	Reliabel
Y.6	.942	>0.6	Reliabel
Y.7	.945	>0.6	Reliabel
Y.8	.942	>0.6	Reliabel
Y.9	.942	>0.6	Reliabel
Y.10	.942	>0.6	Reliabel
Y.11	.941	>0.6	Reliabel
Y.12	.942	>0.6	Reliabel
Y.13	.940	>0.6	Reliabel
Y.14	.942	>0.6	Reliabel

Sumber: data primer, 2025

Output hasil olah reability statistik menunjukkan bahwa jumlah item pernyataan pada variabel kinerja sebanyak 14 item dengan hasil cronbach's alpha > 0,60 dapat di artikan bahwa total item realibel (handal).

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	6.938	5.926		1.171	.245
Kompetensi Profesional Guru (X1)	.462	.139	.299	3.322	.001
Motivasi (X2)	.217	.071	.273	3.059	.003
Disiplin Kerja (X3)	.364	.122	.294	2.995	.004

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: data primer, 2025

Pada tabel output koefisien analisis regresi linier berganda di atas yang dapat memberikan data tentang persamaan regresi dan apakah ada tidaknya pengaruh variabel independen kompetensi profesional guru (X1), motivasi (X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap kinerja guru. Adapun rumus yang di gunakan dalam analisis regresi ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 6.938 + 0,462 X_1 + 0,217 X_2 + 0,364 X_3$$

Dari rumus diatas maka dapat Intrepretasikan bahwa persamaaan dari hasil output coefficients di atas dapat dilihat di Unstandardized Coefficients pada kolom B (beta) Dengan Y adalah a = nilai konstan sebesar 6.938 dan nilai B (beta) variabel kompetensi profesional guru (X_1) = 0,462, nilai variabel motivasi (X_2) = 0,217 dan nilai variabel disiplin kerja (X_3) = 0,364.

Pengujian Hipotesis

Uji T

Variabel	Sig.t	Sig. 0.05	Keterangan
Kompetensi Profesional Guru (X_1)	0,001	0,05	Nilai Sig.0,001 < Probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau Hipotesis pertama diterima
Motivasi (X_2)	0,003	0,05	Nilai Sig.0,003 < Probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H2 atau Hipotesis kedua diterima
Disiplin kerja (X_3)	0,004	0,05	Nilai Sig.0,004 < Probabilitas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H3 atau Hipotesis ketiga diterima

Sumber: data primer, 2025

Dari hasil uji hipotesis t parsial pada variabel kompetensi profesional guru, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja, dapat di lihat pada tabel 24 pada uji t parsial di atas maka dapat di jabarkan satu persatu dibawah ini sebagai berikut: (a) bahwa nilai yang di hasilkan pada kolom nilai sig. Pada variabel kompetensi profesional guru adalah $0,001 < \text{probabilitas } 0,05$, Kemudian untuk pengujian kedua dapat di lihat bahwa hasil uji t hitung terhadap t tabel yaitu t hitung sebesar $3.322 > 1,986$, dari hasil perbandingan t tabel dengan t hitung maka dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi profesional guru (X_1) terhadap variabel kinerja (Y).dari hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) dapat di terima sesuai dangan dasar acuan pengambilan keputusan, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi profesional guru terhadap kinerja; (b) Selnjutnya pada pengujian secara parsial variabel motivasi terhadap kinerja dapat dilihat dari output yang diperoleh pada nilai skor signifikansi $0,003 > \text{probabilitas } 0.05$. sedangkan berdasarkan pada

perbandingan uji t hitung terhadap t tabel menunjukkan bahwa nilai t hitung $3.059 > t$ tabel $1,986$. dari hasil pengujian kedua output diatas maka pedoman pengambilan keputusan ini maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima, bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja guru; (c) Pada hasil olah data uji t parsial pada variabel disiplin kerja (X3) menghasilkan nilai signifikansi $0,004 < probabilitas 0,05$, Selanjutnya dalam pengujian perbandingan hasil uji t hitung dengan t_{tabel} , dimana hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa $t_{hitung} = 2.995 > t_{tabel} 1,986$, dari hasil perbandingan tersebut maka dapat di ambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh variabel disiplin kerja (X3) terhadap kinerja (Y), berarti hipotesis kedua (H3) dapat diterima.

Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2241.666	3	747.222	29.803	,000 ^b
Residual	2281.556	91	25.072		
Total	4523.221	94			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Motivasi (X2), Kompetensi Profesional Guru (X1)

Sumber: data primer, 2025

Berdasarkan pada tabel 26 ANOVA pada uji secara simultan maka dapat di jabarkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh pengujian f simultan adalah nilai signifikansi $0,000 < probabilitas 0,05$ dari hasil tersebut berarti hipotesis pengujian secara serempak atau uji F simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi profesional, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada pondok pesantren Darul Aman Gombara Makassar.

Selain itu berdasarkan cara pengambilan keputusan yang kedua dengan melihat berdasarkan pada perbandingan F hitung dengan F tabel dengan hasil f hitung $29.803 > 2.70$ dari hasil tersebut maka dapat di simpulkan bahwa terhadap pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi profesional, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru pada pondok pesantren Darul Aman Gombara Makassar. Untuk melihat berapa besarnya sumbangan pengaruh yang diberikan secara simultan variabel X terhadap variabel Y maka selanjutnya dapat dianalisis dengan menggunakan pengujian determinasi (R Square) dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Uji Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	
1	.704 ^a	.496	.479	5.007	.496	29.803	1.682

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Motivasi (X2), Kompetensi Profesional Guru (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: data primer, 2025

Pada tabel model summary diatas maka dapat di jabarkan hasil uji determinasi, yang mana nilai R square yang di peroleh adalah 0,496 yang merupakan hasil dari perkalian nilai R yaitu 0.704 di kali 0.704 maka di peroleh hasil R square 0.496. hal tersebut dapat di simpulkan bahwa pengaruh pada variabel kompetensi profesional, motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja mempunyai pengaruh sebesar 0.496 atau besaran pengaruhnya 49,6%.

Pengaruh Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Guru Pada Pondok Pesantren Darul Aman Gombara Makassar

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kompetensi profesional guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sejalan dengan konsep fundamental dalam manajemen pendidikan. Kompetensi profesional sebagai salah satu pilar kompetensi guru mencakup penguasaan materi, konsep, dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu, serta penguasaan standar kompetensi dan kompetensi dasar mata pelajaran. Temuan ini dapat dijelaskan melalui beberapa perspektif. Penguasaan materi dan metode pembelajaran, guru dengan kompetensi profesional tinggi memiliki pemahaman mendalam tentang materi yang diajarkan, sehingga mampu menyampaikan pembelajaran secara efektif dan efisien, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka dalam proses belajar mengajar. Kemampuan pengembangan pembelajaran, kompetensi profesional mendorong guru untuk terus mengembangkan metode pembelajaran inovatif dan relevan dengan kebutuhan siswa. Hal ini berdampak pada peningkatan kualitas proses pembelajaran yang merupakan indikator utama kinerja guru. Evaluasi dan refleksi pembelajaran, guru dengan kompetensi profesional yang baik mampu melakukan evaluasi pembelajaran secara komprehensif dan melakukan refleksi untuk perbaikan berkelanjutan, yang berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Pengembangan diri berkelanjutan, kompetensi profesional mencakup kemampuan guru untuk terus

mengembangkan diri melalui penelitian, pengembangan karya inovatif, dan pengembangan profesi, yang berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja. Secara empiris penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Aritonang (2018) menegaskan bahwa guru dengan kompetensi profesional tinggi memiliki kinerja 2,3 kali lebih baik dibandingkan guru dengan kompetensi profesional rendah, terutama dalam aspek perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Pondok Pesantren Darul Aman Gombara Makassar

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru mencerminkan konsep fundamental dalam manajemen sumber daya manusia. Motivasi sebagai dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi perilaku kerja seorang guru terbukti menjadi faktor penting dalam menentukan kualitas kinerja mereka. Temuan ini dapat dijelaskan melalui beberapa perspektif. Dengan motivasi yang tinggi memberikan energi dan mengarahkan perilaku guru untuk mencapai tujuan pembelajaran yang ditetapkan. Guru yang termotivasi cenderung lebih bersemangat dalam mempersiapkan dan melaksanakan pembelajaran, yang tercermin dalam peningkatan kinerja. Selain itu dengan motivasi yang kuat memungkinkan guru untuk bertahan dan mengatasi berbagai tantangan dalam proses pembelajaran. Ketahanan ini penting untuk mempertahankan konsistensi kinerja di tengah berbagai hambatan. Selain itu pula guru yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih inovatif dan kreatif dalam mengembangkan metode pembelajaran. Motivasi yang kuat dikaitkan dengan orientasi pencapaian yang tinggi. Guru yang termotivasi menetapkan standar tinggi untuk diri mereka sendiri dan bekerja keras untuk mencapai standar tersebut, yang tercermin dalam peningkatan kinerja. Secara empiris hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Studi oleh Mulyasa (2018) menyimpulkan bahwa guru dengan motivasi tinggi memiliki kinerja 2,7 kali lebih baik dibandingkan guru dengan motivasi rendah, terutama dalam implementasi pembelajaran inovatif dan pengelolaan kelas.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Pondok Pesantren Darul Aman Gombara Makassar

Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru merupakan temuan yang memiliki landasan kuat dalam teori manajemen pendidikan dan perilaku organisasi. Disiplin kerja sebagai bentuk ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan dan norma yang berlaku dalam lingkungan kerja terbukti menjadi faktor penting yang menentukan efektivitas kinerja

guru. Temuan ini dapat dijelaskan bahwa disiplin kerja yang tinggi memungkinkan guru memanfaatkan waktu pembelajaran secara optimal. Ketepatan waktu dalam memulai dan mengakhiri pembelajaran, serta efisiensi dalam penggunaan alokasi waktu untuk setiap aktivitas pembelajaran, berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan pembelajaran yang merupakan indikator utama kinerja guru. Selain itu seorang guru dengan disiplin kerja tinggi menunjukkan konsistensi dalam melaksanakan tugas-tugas profesional mereka, seperti perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, dan evaluasi hasil belajar. Konsistensi ini menciptakan iklim pembelajaran yang terstruktur dan dapat diprediksi, yang mendukung peningkatan kinerja. Secara empiris penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Penelitian Mulyadi (2021) menunjukkan bahwa implementasi sistem disiplin kerja yang terstruktur dan adil berkontribusi terhadap peningkatan kinerja guru.

Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Pondok Pesantren Darul Aman Gombara Makassar

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi profesional, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru merupakan temuan yang sangat relevan dalam pengembangan manajemen pendidikan. Temuan ini mengonfirmasi bahwa kinerja guru sebagai ujung tombak kualitas pendidikan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan dan bersinergi. Kinerja guru merupakan konstruk multidimensional yang membutuhkan dukungan berbagai faktor secara simultan. Kompetensi profesional menyediakan fondasi pengetahuan dan keterampilan, motivasi memberikan dorongan dan energi untuk mengaplikasikan kompetensi tersebut, sementara disiplin kerja menyediakan kerangka konsistensi dan keteraturan dalam pelaksanaannya. Ketiga faktor ini saling melengkapi dan membentuk sinergi yang memperkuat dampak masing-masing terhadap kinerja guru. Dalam pendekatan sistem, kinerja guru dapat dipandang sebagai output dari sistem yang melibatkan berbagai input dan proses. Kompetensi profesional, motivasi, dan disiplin kerja merupakan input dan proses kunci yang secara bersama-sama menentukan output berupa kinerja. Secara empiris penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwanto dan Suparman (2018) menemukan model regresi berganda dengan ketiga variabel sebagai prediktor simultan memiliki koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.814, yang menunjukkan kontribusi sangat kuat terhadap kinerja guru.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil pengujian hipotesis dan pembahasan dari penelitian diatas maka dapat disimpulkan bahwa, kompetensi profesional Guru berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja guru pada pondok pesantren Darul Aman Gombara Makassar. Hasil ini membuktikan bahwa kompetensi profesional guru berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja guru pondok pesantren Darul Aman Gombara Makassar. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada pondok pesantren Darul Aman Gombara Makassar. Hasil ini membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja guru pondok pesantren Darul Aman Gombara Makassar. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pada pondok pesantren Darul Aman Gombara Makassar. Hasil ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja guru pada pondok pesantren Darul Aman Gombara Makassar. Kompetensi profesional Guru, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru pondok pesantren Darul Aman Gombara Makassar. Hasil membuktikan bahwa kompetensi profesional guru, motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara nyata terhadap peningkatan kinerja guru pondok pesantren Darul Aman Gombara Makassar.

Adapun sarannya adalah Hal ini penting untuk menjaga dan meningkatkan kualitas proses pembelajaran serta kinerja guru secara keseluruhan. Penguatan Motivasi Guru, Pengelola pondok pesantren perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memberikan penghargaan yang layak atas kinerja guru. Bentuk motivasi bisa berupa penghargaan finansial maupun non-finansial, seperti pengakuan terhadap prestasi dan peluang pengembangan karir. Motivasi yang tinggi terbukti mampu meningkatkan semangat kerja guru dan menjalankan tugasnya. Penegakan dan Pembinaan Disiplin Kerja, Disiplin kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja guru. Oleh karena itu, diperlukan kebijakan yang tegas namun humanis dalam menerapkan aturan kedisiplinan, serta pembinaan yang berkelanjutan agar para guru memiliki kesadaran yang tinggi terhadap tanggung jawab profesinya. Pendekatan Terpadu dalam Peningkatan Kinerja Guru, Karena kompetensi profesional, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, maka pihak pengelola pondok pesantren sebaiknya mengembangkan strategi yang komprehensif dan berkesinambungan yang mencakup ketiga aspek tersebut untuk menciptakan sistem pendidikan yang lebih efektif dan berkualitas.

REFERENSI

- Arikunto, S. (2016). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aritonang, K. T. (2018). Kompetensi Profesional Guru Hubungannya dengan Kinerja Guru di SMA Negeri Kabupaten Bandung. *Jurnal Pendidikan Dasar*, 9(2), 67-82
- Armstrong, M. (2016). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* (14th ed.). London: Kogan Page

- Dessler, G. (2020). Human Resource Management (16th ed.). Pearson Education.
- Djamarah, S. B. (2017). Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2007). Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2017). Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 46 Tahun 2017 tentang Penilaian Kinerja Guru
- Mangkunegara, A. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2017). Manajemen Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- McClelland, D. C. (2019). Human Motivation. Cambridge: Cambridge University Press.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Organizational Behavior (18th ed.). New Jersey: Pearson
- Sedarmayanti, M. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Refika Aditama
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Wahidmurni. (2017). Pemaparan Metode Penelitian Kuantitatif. *repository UIN Malang*, 1-10.
- Wahyudi, A., & Treagust, D. F. (2020). Peningkatan Kompetensi Profesional Guru Melalui Pelatihan Berbasis Konten Pedagogis. *Jurnal Penelitian dan Evaluasi Pendidikan*, 24(1), 34-46.
- Wibowo, A., & Hamzah, A. (2022). Meta-analisis Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 29(1), 12-25.