

Pengaruh Profesionalisme, Kedisiplinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Yayasan Tahsinul Akhlaq Bahrul Ulum Surabaya

M. Mushtofa Mubasysyir¹, Eli Masnawati², Didit Darmawan³

^{1,2,3}Magister Pendidikan Agama Islam, Universitas Sunan Giri Surabaya, Jl. Brigjen Katamso II, Bandilan, Kedungrejo, Kec. Waru, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur
misszafa077@gmail.com

Abstract

Quality education depends not only on the physical infrastructure of the school, but also on the competence and dedication of the teachers. Professionalism and discipline are the main elements that can improve the quality of education and teacher performance. This research is to analyse the influence of professionalism and discipline on teacher performance at the Tahsinul Akhlaq Bahrul Ulum Foundation, Surabaya. Teacher performance is a central factor in educational dynamics. Teacher professionalism directly influences the quality of teaching. Teachers' discipline determines their ability to carry out their duties and responsibilities efficiently. This research uses a quantitative approach with a survey research design. The population involved all teachers at the Tahsinul Akhlaq Bahrul Ulum Surabaya Foundation, with census sampling of 60 teachers. The instrument used is a questionnaire that measures the level of professionalism, discipline and teacher performance. The research results show that the level of professionalism of teachers at the Tahsinul Akhlaq Bahrul Ulum Surabaya Foundation has a positive and significant influence on their performance. Teachers who have competence, dedication and professional skills tend to make a positive contribution to achieving educational goals. Apart from that, teacher discipline also has a positive and significant impact on their performance. Teachers who are disciplined in carrying out their duties, obey the rules, and show commitment to their work, tend to achieve better results in educating and guiding students.

Keywords: Professionalism, Discipline, Work Motivation, Teacher Performance

Abstrak

Kualitas pendidikan tidak hanya bergantung pada infrastruktur fisik sekolah, tetapi juga pada kompetensi dan dedikasi para guru. Profesionalisme dan kedisiplinan merupakan unsur utama yang dapat meningkatkan mutu pendidikan dan kinerja guru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh profesionalisme dan kedisiplinan terhadap kinerja guru di Yayasan Tahsinul Akhlaq Bahrul Ulum Surabaya. Kinerja guru merupakan faktor sentral dalam dinamika pendidikan. Profesionalisme guru berpengaruh langsung terhadap kualitas pengajaran. Disiplin guru menentukan kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efisien. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian survei. Populasinya adalah seluruh guru di Yayasan Tahsinul Akhlaq Bahrul Ulum Surabaya, dengan sampel sensus sebanyak 60 orang guru. Instrumen yang digunakan berupa angket yang mengukur tingkat profesionalisme, kedisiplinan dan kinerja guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat profesionalisme guru di Yayasan Tahsinul Akhlaq Bahrul Ulum Surabaya mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjanya. Guru yang memiliki kompetensi, dedikasi dan keterampilan profesional cenderung memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Selain itu, disiplin guru juga mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerjanya. Guru yang disiplin dalam menjalankan tugasnya, mentaati peraturan, dan menunjukkan komitmen terhadap pekerjaannya, cenderung mencapai hasil yang lebih baik dalam mendidik dan membimbing siswanya.

Kata Kunci: Profesionalisme, Kedisiplinan, Motivasi Kerja, Kinerja Guru

Copyright (c) 2024 M. Mushtofa Mubasysyir, Eli Masnawati, Didit Darmawan

✉ Corresponding author: M. Mushtofa Mubasysyir

Email Address: misszafa077@gmail.com (Jl. Brigjen Katamso II, Kec. Waru, Kab. Sidoarjo, Jawa Timur)

Received 02 July 2024, Accepted 09 July 2024, Published 16 July 2024

PENDAHULUAN

Untuk menghadapi perkembangan zaman dan tuntutan yang semakin kompleks, peningkatan terus-menerus dalam kinerja guru menjadi suatu kebutuhan. Guru yang berkinerja baik berfokus pada pengajaran konvensional, dan upaya untuk dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi dan tuntutan pembelajaran yang inovatif. Kemampuan mereka untuk menghadapi tantangan dan memanfaatkan peluang baru di pendidikan memiliki peran penting untuk mempersiapkan generasi yang dapat bersaing di tingkat global (Darmanto *et al.*, 2014). Namun, di beberapa tahun terakhir, muncul beberapa perhatian terkait dengan kinerja guru yang tidak konsisten dan beberapa kendala di proses pembelajaran. Permasalahan seperti ketidakmampuan guru untuk menghadapi perkembangan teknologi, keterbatasan untuk mengelola kelas, dan tantangan untuk menyampaikan materi dengan metode yang inovatif menjadi isu yang perlu mendapatkan perhatian serius.

Kinerja guru memegang peran krusial untuk menentukan keberhasilan pendidikan berkualitas. Kualitas pendidikan tercermin dari upaya menguasai materi akademis, dan kemampuan guru untuk membentuk karakter siswa dan memberikan dampak positif pada kemajuan pendidikan nasional. Untuk mencapai tujuan pendidikan yang berkualitas, profesionalisme guru menjadi salah satu elemen kunci yang tidak dapat diabaikan (Apiyani *et al.*, 2022).

Aspek etika dalam profesionalisme guru mencakup tanggung jawab moral dan sosial untuk melaksanakan tugas mereka. Guru yang profesional mengamalkan nilai-nilai etika, termasuk integritas, kejujuran, dan rasa hormat terhadap keberagaman. Mereka menjadi penyampai informasi, dan menjadi model peran yang memberikan contoh sikap yang baik kepada siswa. Selain itu, guru diharapkan untuk menunjukkan sifat dinamis dan kreatif untuk mengembangkan proses pembelajaran siswa. Untuk memastikan efektivitas dan efisiensi di proses pendidikan, guru dituntut untuk memiliki kompetensi yang memadai dari segi jenis maupun isi (Siagian, 2017).

Pengembangan diri secara berkelanjutan adalah unsur penting di aspek profesionalisme guru yang modern. Dunia pendidikan telah berkembang dari segi teknologi maupun metode pengajaran. Guru yang profesional mengakui pentingnya pengembangan diri untuk tetap relevan dan efektif untuk menghadapi perubahan ini. Mereka harus aktif mengembangkan kompetensi diri (Darmawan *et al.*, 2021). Dengan begitu, guru dapat menghadirkan metode pengajaran terkini dan mempersiapkan siswa untuk menghadapi tantangan masa depan. Selain itu, profesionalisme guru juga memberikan dampak yang signifikan pada kemajuan pendidikan nasional. Guru yang profesional berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan, melahirkan generasi yang unggul, kreatif, dan memiliki daya saing tinggi. Mereka melibatkan siswa di proses pembelajaran, dan berperan untuk mencetak generasi yang mengerti dan menerapkan nilai-nilai kemanusiaan, keadilan, dan keberagaman.

Selain profesionalisme, kedisiplinan menjadi faktor utama yang menentukan kinerja guru (Rosmawati *et al.*, 2020). Kedisiplinan di bidang pendidikan memainkan peran penting untuk membentuk kinerja guru. Kedisiplinan meliputi aspek kepatuhan terhadap aturan dan tata tertib sekolah, dan mencerminkan komitmen dan dedikasi guru terhadap tugas dan tanggung jawab. Kedisiplinan guru dapat diartikan sebagai kemampuan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan penuh tanggung jawab, konsistensi, dan ketelitian. Ketika seorang guru menunjukkan kedisiplinan, ini akan menciptakan lingkungan belajar yang teratur (Nashir, 2016). Guru yang disiplin cenderung memiliki perencanaan yang baik untuk pelajaran mereka, memastikan waktu pembelajaran termanfaatkan secara optimal, dan mengelola kelas dengan efisien. Kedisiplinan ini memberikan dampak positif pada kinerja guru untuk menyampaikan materi pembelajaran dan menciptakan pengalaman belajar yang baik bagi siswa.

Guru berperilaku disiplin cenderung memenuhi kriteria penilaian dengan baik karena mereka mengelola waktu dan tugas dengan efisien, memberikan perhatian terhadap perkembangan siswa, dan berpartisipasi aktif di kegiatan sekolah. Oleh karena itu, kedisiplinan menciptakan lingkungan belajar yang baik dan berkontribusi pada peningkatan kinerja guru secara keseluruhan (Bormasa & Sos, 2022). Untuk menghubungkan kedisiplinan dengan kinerja guru, penting untuk memahami bahwa kedisiplinan bukanlah tujuan akhir, tetapi merupakan alat yang mendukung tercapainya kinerja guru yang optimal. Kedisiplinan menciptakan dasar yang kuat untuk efektivitas pengajaran dan manajemen kelas, yang pada akhirnya berdampak positif pada pencapaian tujuan pembelajaran (Herawati *et al.*, 2021). Dengan menerapkan kedisiplinan dengan konsisten, guru dapat membentuk lingkungan belajar yang kondusif, membangun hubungan yang baik dengan siswa, dan meningkatkan efektivitas mereka untuk membimbing dan membentuk karakter generasi mendatang.

Motivasi kerja bagi guru merupakan unsur penting yang akan menentukan kinerja mereka. Tanpa ada motivasi dalam diri, seseorang di organisasi mungkin tidak akan memberikan hasil kerja yang maksimal (Arifin *et al.*, 2017). Guru memiliki peran yang sangat menentukan keberhasilan pembelajaran karena fungsi utama guru adalah merancang, mengelola, melaksanakan dan mengevaluasi pembelajaran. Di dunia pendidikan, motivasi untuk melaksanakan tugas adalah faktor yang penting untuk meningkatkan kinerja guru berpengaruh besar terhadap hasil dan juga kualitas pendidikan (Pramudya & Mardikaningsih, 2021). Oleh sebab itu menumbuhkan motivasi kerja guru sangat penting. Melalui kemampuan mereka untuk merancang kurikulum yang relevan, mengelola kelas dengan efektif, melaksanakan metode pengajaran yang inovatif, dan mengevaluasi hasil belajar siswa, guru menjadi garda terdepan untuk membentuk generasi penerus. Mereka juga sebagai penyampai informasi dan fasilitator pembelajaran yang menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pertumbuhan dan perkembangan siswa. Motivasi kerja guru menjadi kunci untuk menjamin bahwa mereka dapat menjalankan tugas-tugas ini dengan penuh dedikasi dan semangat. Peningkatan motivasi kerja guru dapat dicapai melalui berbagai cara,

seperti memberikan dukungan profesional yang berkelanjutan, memberikan kesempatan untuk pengembangan diri, dan memberikan pengakuan atas kontribusi mereka untuk meningkatkan pembelajaran (Simarmata, 2020). Dengan memahami dan menghargai peran guru, serta memberikan dukungan yang memadai, dapat dihasilkan lingkungan belajar yang positif dan berkualitas, yang pada gilirannya akan memengaruhi keberhasilan pembelajaran siswa secara positif.

Yayasan Tahsinul Akhlaq Bahrul Ulum Surabaya adalah Yayasan yang berada dibawah naungan Kementrian Agama yang lokasinya berada Jalan Rangkah Masjid Gg. Buntu I/8-9A, Rangkah, Kec. Tambaksari, Kota Surabaya. Dalam rangka mewujudkan kinerja guru yang baik, maka guru sebagai pendidik diharapkan memiliki profesionalisme dalam dirinya, kedisiplinan bagi guru tersebut, serta meningkatkan motivasi kerja guru tersebut dengan baik.

Penelitian ini diarahkan untuk menganalisis dan memahami peran yang dimiliki oleh variabel profesionalisme, kedisiplinan, dan motivasi kerja untuk membentuk kinerja guru yang sangat baik. Ketiga variabel tersebut merupakan faktor kritis yang dapat berdampak signifikan pada efektivitas dan keberhasilan seorang guru untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan pendidikan (Rosmawati *et al.*, 2020). Profesionalisme, kedisiplinan, dan motivasi kerja sebagai simbol karakteristik pribadi, dan aspek-aspek yang secara langsung terkait dengan kualitas pengajaran dan pengelolaan kelas. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap wawasan tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja guru dan berkontribusi pula terhadap penyempurnaan pendidikan melalui pendekatan yang lebih terfokus pada aspek profesionalisme dan kedisiplinan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh Profesionalisme, kedisiplinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Yayasan Tahsinul Akhlaq Bahrul Ulum Surabaya secara parsial dan simultan. Pentingnya penelitian ini terletak pada potensi kontribusinya terhadap profesionalisme, kedisiplinan guru dalam mengajarkan dan mendidikn peserta didik serta kinejra guru selama proses pembelajaran berlangsung. Dengan demikian, dengan harapan penelitian ini dapat memberikan sumbangan yang baik untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan menciptakan lingkungan belajar yang lebih mendukung bagi prestasi siswa nantinya.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk mengukur dan menganalisis pengaruh variabel independen, yaitu profesionalisme, kedisiplinan, motivasi kerja terhadap variabel dependen, yaitu kinerja guru. Desain penelitian yang digunakan adalah desain penelitian korelasional atau cross-sectional, di mana data dikumpulkan pada satu titik waktu tertentu untuk menentukan hubungan antara variabel-variabel yang diamati. Penelitian kuantitatif ini memiliki tujuan utama yaitu untuk mengukur sejauh mana

pengaruh profesionalisme, kedisiplinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru di Yayasan Tahsinul Akhlaq Bahrul Ulum Surabaya.

Teknik pengumpulan data adalah usaha untuk memperoleh data dengan teknik yang ditentukan oleh peneliti. Untuk memperoleh data yang objektif dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, diperlukan cara yang mampu mengungkapkan dan sesuai dengan pokok permasalahan (Bada, 2021). Dalam penelitian kuantitatif, analisis data adalah tahapan setelah pengumpulan data dari seluruh responden atau sumber data lain. Tahapan ini bertujuan untuk menjawab rumusan masalah serta melakukan perhitungan guna menguji hipotesis yang diajukan. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan kesimpulan dari hasil penelitian

Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan metode statistik, seperti analisis regresi, untuk menentukan sejauh mana profesionalisme, kedisiplinan, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru. Analisis statistik akan memberikan gambaran mengenai kekuatan dan arah hubungan antara variabel-variabel tersebut untuk mengevaluasi dampak profesionalisme, kedisiplinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru. Analisis regresi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen memberikan pengaruh pada variabel dependen, serta menilai signifikansi dampaknya. Proses analisis data akan melibatkan alat statistik dengan uji kualitas data, termasuk uji validitas dan uji reliabilitas, untuk memastikan integritas dan keandalan data yang telah dikumpulkan.

HASIL DAN DISKUSI

Hasil

Uji Validitas

Hasil pengujian validitas variabel bebas dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan memiliki korelasi total item yang telah disesuaikan di atas nilai yang ditetapkan ($> 0,3$). Oleh karena itu, variabel bebas seperti profesionalisme (X1), kedisiplinan (X2), dan motivasi kerja (X3) semuanya dapat dianggap valid untuk digunakan dalam penelitian ini.

Hasil pengujian validitas untuk variabel terikat (kinerja guru) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua pernyataan dari indikator yang digunakan memiliki korelasi total item yang telah disesuaikan di atas nilai batas yang ditetapkan ($> 0,3$), sehingga dianggap valid.

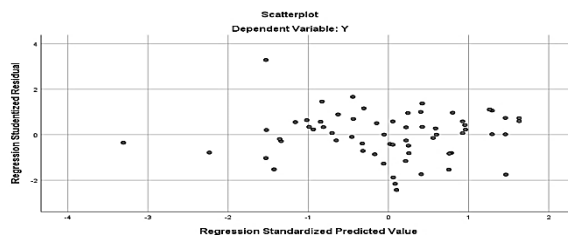
Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian menunjukkan tingkat reliabilitas yang tinggi karena semuanya bernilai di atas 0.6. Nilai Cronbach Alpha untuk variabel profesionalisme (X1) adalah 0,846, untuk variabel kedisiplinan (X2) adalah 0,874, untuk variabel motivasi kerja (X3) adalah 0,933, dan untuk variabel kinerja guru (Y) adalah 0,952.

Uji Asumsi Klasik

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1 memperlihatkan hasil uji heteroskedastisitas melalui scatterplot pada pemeriksaan asumsi klasik. Penilaian didasarkan pada pola distribusi titik-titik pada scatterplot. Ketika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik yang tersebar merata di sekitar nilai 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi heteroskedastisitas dan hasil ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini.

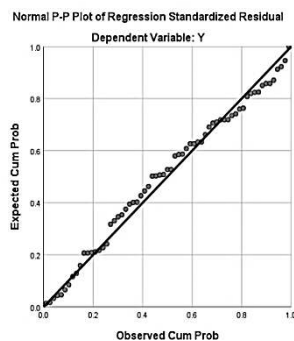


Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas
Sumber: output SPSS

Berdasarkan scatterplot (Gambar.1), titik-titik cenderung tersebar secara merata di sekitar nilai 0 pada sumbu Y, menandakan bahwa asumsi klasik heteroskedastisitas terpenuhi. Oleh karena itu, penting untuk menggunakan interpretasi dari scatterplot ini dalam mengevaluasi pemenuhan asumsi klasik heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Uji Normalitas

Gambar 2 menunjukkan hasil uji normalitas. Keandalan hasil dari analisis statistik atau regresi sangat tergantung pada pemenuhan asumsi normalitas. Jika asumsi ini tidak terpenuhi, maka hasil analisis statistik dapat menjadi tidak dapat diandalkan. Hasil uji ini dapat dilihat pada gambar berikut ini.



Gambar 2. Uji Normalitas
Sumber: Output SPSS

P-P Plot menunjukkan tanda bahwa data mengikuti pola distribusi normal. Titik-titik pada grafik P-P Plot secara konsisten mengikuti garis diagonal dengan baik, menunjukkan bahwa secara keseluruhan, data tersebut mengikuti distribusi normal.

Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi melibatkan adanya nilai Durbin-Watson dalam rentang -2 hingga 2 menunjukkan bahwa tidak ada autokorelasi dalam model regresi. (Model Summary) menunjukkan nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 1.898. Nilai ini berada dalam rentang yang menunjukkan "tidak ada autokorelasi positif" (antara 1 dan 2) atau "tidak ada autokorelasi negatif" (antara 0 dan 1). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak ada bukti signifikan adanya autokorelasi dalam model regresi ini.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas pada model regresi menunjukkan bahwa setiap variabel independen, seperti profesionalisme, kedisiplinan, dan motivasi kerja, tidak menunjukkan adanya masalah multikolinearitas yang signifikan. Variabel profesionalisme memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1.322 dan tolerance sebesar 0.757, menunjukkan bahwa tidak ada indikasi korelasi kuat dengan variabel lain yang dapat menyebabkan masalah multikolinearitas. Demikian pula, variabel kedisiplinan memiliki VIF sebesar 1.301 dan tolerance sebesar 0.769, sementara variabel motivasi kerja memiliki VIF sebesar 1.369 dan tolerance sebesar 0.730. Semua nilai VIF berada di bawah batas ambang 10, dan nilai tolerance melebihi batas ambang 0,1. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap variabel independen memberikan kontribusi unik dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen (kinerja guru) tanpa adanya masalah multikolinearitas yang signifikan.

Regresi Linear Berganda

Tabel 1. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.006	8.195		1.587	.118		
	X1	6.761	1.392	.458	4.858	.000	.757	1.322
	X2	3.057	1.105	.259	2.765	.008	.769	1.301
	X3	3.169	1.202	.253	2.637	.011	.730	1.369

Sumber: output SPSS

Hasilnya menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit pada profesionalisme (X1) diikuti oleh peningkatan sebesar 6.761 pada estimasi kinerja guru. Demikian pula, kenaikan satu unit pada kedisiplinan (X2) terkait dengan peningkatan sebesar 3.057 pada kinerja guru, dan peningkatan satu unit pada motivasi kerja (X3) diikuti oleh peningkatan sebesar 3.896 pada motivasi kerja.

Uji t

Hasil uji t tentang signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen (profesionalisme, kedisiplinan, dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja guru). Semua nilai signifikansi (Sig.) yang tidak melebihi angka 0.05 menunjukkan bahwa setiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. Profesionalisme, dengan nilai t sebesar 4.858 dan signifikansi

0.000, terbukti memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja guru. Demikian pula, kedisiplinan dengan nilai t 2.765 dan signifikansi 0.008, menunjukkan bahwa kedisiplinan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Selain itu, motivasi kerja memiliki nilai t 2.637 dengan signifikansi 0.011 menunjukkan hal yang sama, yaitu adanya pengaruh secara individual antara motivasi kerja terhadap kinerja guru.

Uji F

Hasilnya menunjukkan bahwa nilai F-statistik adalah 29.269 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0.000. Angka signifikansi yang lebih kecil dari tingkat signifikansi yang ditetapkan (< 0.05) mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari ketiga variabel bebas (profesionalisme, kedisiplinan, dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat, yaitu kinerja guru.

Koefisien Determinasi

Tabel 2. Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.768 ^a	.590	.570	15.71866	1.898

Sumber: output SPSS

Adjusted R Square (Adjusted R^2) sebesar 0.590 memberikan estimasi yang disesuaikan sebesar 59%. Meskipun nilai ini sedikit lebih rendah dari R Square, namun tetap cukup tinggi, menandakan bahwa model regresi yang digunakan efektif dalam menjelaskan variasi kinerja guru, setelah mempertimbangkan jumlah variabel dalam model. Dengan nilai ini, sekitar 59% dari variasi dalam kinerja guru dapat dijelaskan oleh profesionalisme, kedisiplinan, dan motivasi kerja. Sisanya, sebesar 41% dari variasi diatribusikan kepada faktor-faktor atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam studi ini.

Diskusi

Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru

Penelitian menegaskan bahwa profesionalisme menentukan kinerja guru di Yayasan Tahsinul Akhlaq Bahrul Ulum Surabaya, dan hal ini sesuai dengan temuan Hayumita dan Soesanto (2021); Farezena dan Wijayaningsih (2022). Menurut mereka, profesionalisme guru tidak hanya tercermin pada kualifikasi akademik atau pengetahuan teknisnya, tetapi juga pada seperangkat keterampilan, sikap, dan komitmen yang kuat terhadap tugas-tugas pendidikan.

Profesionalisme guru memegang peran yang sangat penting dalam membantu siswa mencapai potensi dan tujuan hidupnya secara optimal. Seorang guru yang profesional bukan hanya menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga berperan sebagai model dan pembimbing dalam pembentukan akhlak mulia pada siswa. Hal ini esensial karena manusia pada dasarnya adalah makhluk yang tidak sempurna dan membutuhkan bimbingan serta bantuan dari orang lain dalam proses perkembangannya.

Guru yang profesional tidak hanya memiliki pengetahuan teknis yang luas dan keterampilan

mengajar yang baik, tetapi juga sikap dan nilai-nilai yang terkandung dalam profesionalisme. Mereka memiliki dedikasi yang tinggi terhadap profesi mereka dan bertanggung jawab atas pembelajaran dan perkembangan siswa. Guru yang profesional juga menjadi contoh yang baik bagi siswa dalam hal etika kerja, integritas, dan tanggung jawab.

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Guru

Penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap pembentukan kinerja guru di Yayasan Tahsinul Akhlaq Bahrul Ulum Surabaya, hal ini sesuai dengan temuan beberapa penelitian seperti yang dilakukan oleh Darmawan (2015); Ekhsan (2019); dan Rosmawati et al. (2020); Djazilan et al. (2022). Disiplin yang dimiliki oleh seorang guru tidak hanya mencakup ketertiban fisik saja, namun juga menyangkut komitmen yang tinggi terhadap tanggung jawab dan kewajibannya sebagai seorang pendidik. Konsistensi dalam menunjukkan kedisiplinan, baik dalam aspek fisik maupun komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab sebagai pendidik, menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan pembelajaran yang efektif.

Guru yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi cenderung menunjukkan sikap yang terbuka terhadap perubahan. Mereka siap menerima dan menerapkan pembaruan metode pengajaran serta kurikulum baru yang mungkin muncul. Selain itu, mereka juga proaktif dalam mencari peluang untuk meningkatkan keterampilan mereka melalui berbagai pelatihan dan pengembangan profesional. Disiplin bukan hanya sekadar aturan yang diikuti, tetapi juga mencerminkan kemampuan guru dalam mengendalikan diri, menaati peraturan, dan melaksanakan tugasnya secara konsisten.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Motivasi guru menentukan secara nyata kinerja mereka di Yayasan Tahsinul Akhlaq Bahrul Ulum Surabaya. Temuan penelitian ini sejalan dengan Phytanza dan Burhaein (2020); Mardikaningsih et al. (2022) dan memberikan landasan kuat untuk memahami hubungan erat antara motivasi guru dan pencapaian kinerja yang memuaskan. Motivasi guru di Yayasan Tahsinul Akhlaq Bahrul Ulum Surabaya mencakup dorongan intrinsik dan ekstrinsik.

Dorongan intrinsik terkait dengan kepuasan batin yang diperoleh dari kontribusi mereka dalam membentuk karakter siswa. Maksudnya adalah bahwa guru tidak hanya melihat pekerjaan mereka sebagai sekadar tugas yang harus diselesaikan, tetapi sebagai suatu kesempatan yang bernilai untuk membentuk masa depan generasi berikutnya.

Ketika seorang guru merasa terhubung secara emosional dengan misi pendidikan, mereka tidak hanya berfokus pada transfer pengetahuan kepada siswa, tetapi juga pada pembentukan karakter mereka. Mereka sadar bahwa peran mereka jauh lebih besar daripada sekadar menyampaikan pelajaran, tetapi juga mencakup membantu siswa mengembangkan nilai-nilai, keterampilan, dan sikap yang akan membantu mereka sukses dalam kehidupan.

Dengan merasakan kepuasan batin dari kontribusi mereka pada pembentukan karakter siswa, guru menjadi lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Mereka melihat setiap interaksi dengan siswa sebagai kesempatan untuk memengaruhi dan membentuk kehidupan mereka secara positif. Dorongan intrinsik ini mendorong guru untuk terus meningkatkan diri, mencari cara baru untuk mendukung perkembangan siswa yang memberikan dampak positif dalam pendidikan. Dengan demikian, dorongan intrinsik mencerminkan motivasi yang mendasar dan kuat bagi guru, yang memandang pekerjaan mereka sebagai lebih dari sekadar profesi, tetapi sebagai panggilan untuk membentuk masa depan generasi yang akan datang dengan nilai-nilai yang kuat dan berharga.

Di sisi lain, faktor ekstrinsik juga berperan penting dalam motivasi guru. Faktor ekstrinsik dalam motivasi guru merujuk pada hal-hal di luar diri guru sendiri yang mempengaruhi motivasi mereka. Dalam konteks ini, faktor ekstrinsik meliputi dukungan dari manajemen sekolah, peluang pengembangan profesional, dan pengakuan atas prestasi kerja mereka.

Dukungan yang diberikan oleh manajemen sekolah merupakan salah satu faktor penting dalam menciptakan keefektifan dalam bekerja (Fernet et al., 2016; Darmawan, 2024). Ketika guru merasa didukung oleh manajemen sekolah, mereka merasa dihargai dan didukung dalam upaya mereka. Dukungan ini menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan guru untuk merasa nyaman mengambil risiko dan mengambil inisiatif untuk meningkatkan kualitas pembelajaran. Guru yang merasa didukung cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan berinovasi dalam pengajaran mereka.

Peluang pengembangan profesional juga memainkan peran penting dalam motivasi guru. Ketika guru memiliki akses ke pelatihan, seminar, atau program pengembangan profesional lainnya, mereka memiliki kesempatan untuk terus belajar dan meningkatkan keterampilan mereka. Ini tidak hanya meningkatkan kepercayaan diri mereka dalam mengajar, tetapi juga memberikan dorongan motivasi karena mereka melihat adanya kemajuan dan pertumbuhan dalam karier mereka. Guru yang terlibat dalam pengembangan profesional cenderung merasa lebih termotivasi untuk mencapai standar yang lebih tinggi dalam pengajaran mereka.

Ketika guru merasa diakui dan dihargai atas upaya mereka, mereka merasa termotivasi untuk terus memberikan yang terbaik. Pengakuan dapat berupa penghargaan formal, pujian dari rekan kerja atau manajemen, atau kesempatan untuk memimpin atau terlibat dalam tugas-tugas penting. Hal ini menciptakan lingkungan di mana guru merasa bahwa kontribusi mereka dihargai dan memiliki dampak yang positif.

Pengakuan atas prestasi kerja juga termasuk faktor penting dalam memelihara motivasi guru. Ketika guru merasa dihargai dan diakui atas upaya mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk terus meningkatkan kinerja mereka. Ini menciptakan lingkungan kerja yang positif di mana guru merasa didukung dan dihargai, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pendidikan yang mereka berikan.

Dengan memiliki motivasi yang tinggi, guru di Yayasan Tahsinul Akhlaq Bahrul Ulum Surabaya cenderung lebih bersemangat untuk terlibat dalam aktivitas pendidikan, merancang metode pengajaran yang kreatif, dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Dorongan intrinsik dan faktor ekstrinsik saling melengkapi dalam membentuk motivasi yang kuat di antara para guru, yang pada gilirannya berkontribusi pada keberhasilan siswa dan prestasi sekolah.

Temuan ini menjadi suatu konfirmasi bahwa kebijakan dan program yang didesain untuk meningkatkan motivasi guru di lingkungan Yayasan Tahsinul Akhlaq Bahrul Ulum Surabaya akan membawa dampak positif terhadap kinerja mereka. Ini mungkin mencakup insentif yang memotivasi, peluang pengembangan karir, serta lingkungan kerja yang mendukung. Dengan memahami dan mengakui peran penting motivasi untuk menentukan kinerja guru, yayasan dan pihak terkait dapat mengimplementasikan strategi yang lebih fokus untuk meningkatkan dan mempertahankan tingkat motivasi yang tinggi di kalangan guru. Dengan demikian, dapat diharapkan bahwa pencapaian kinerja yang optimal akan terus menjadi ciri khas dari pendidikan yang diberikan oleh Yayasan Tahsinul Akhlaq Bahrul Ulum Surabaya.

KESIMPULAN

Temuan penelitian adalah profesionalisme, kedisiplinan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Tahsinul Akhlaq Bahrul Ulum Surabaya. Temuan ini menunjukkan keseluruhan dinamika lingkungan pendidikan di yayasan tersebut dan memberikan wawasan yang berharga terkait faktor-faktor kunci yang memengaruhi hasil kerja para pendidik. Profesionalisme guru di Yayasan Tahsinul Akhlaq Bahrul Ulum Surabaya menonjol sebagai faktor penentu, pentingnya penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan etika untuk menyampaikan pendidikan berkualitas. Kedisiplinan, seperti yang terungkap di penelitian, mencakup aspek pengelolaan waktu, kepatuhan terhadap norma-norma etika, dan kemampuan untuk menjaga konsistensi di pelaksanaan tugas pendidikan. Sementara itu, motivasi kerja guru di yayasan tersebut memberikan dorongan tambahan yang signifikan, memotivasi mereka untuk terlibat secara aktif di proses pembelajaran, menciptakan lingkungan belajar yang positif, dan berinovasi di metode pengajaran. Ketiga faktor ini, profesionalisme, kedisiplinan, dan motivasi, saling berinteraksi dan bersinergi untuk membentuk kinerja guru yang optimal di Yayasan Tahsinul Akhlaq Bahrul Ulum Surabaya. Sebagai inti dari hasil penelitian, rekomendasi strategis dan program pengembangan dapat diarahkan pada penguatan aspek-aspek tersebut, dengan harapan bahwa hal ini akan memberikan dampak positif yang berkelanjutan pada peningkatan kualitas pendidikan di Yayasan Tahsinul Akhlaq Bahrul Ulum Surabaya.

REFERENSI

- Afandi, A. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Terhadap Kinerja dengan Etos Kerja sebagai Variabel Mediasi di Kecamatan Lubuk Sikaping. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 1(1), 33-46.
- Ahmadiansah, R. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Muhammadiyah Salatiga. *INJECT (Interdisciplinary Journal of Communication)*, 1(2), 223-236.
- Akbar, A. (2021). Pentingnya kompetensi pedagogik guru. *JPG: Jurnal Pendidikan Guru*, 2(1), 23-30.
- Andini, R. (2010). *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention. Dinamika Sains*, 8(16).
- Apiyani, A., Supriani, Y., S., Kuswandi & O. Arifudin. (2022). Implementasi Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan (PKB) Guru Madrasah Dalam Meningkatkan Keprofesional. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(2), 499-504.
- Arikunto, Suharsimi. (2012) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Armani, A. R., & M. Margunani. (2017). Pengaruh Profesionalisme Guru, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Mata Pelajaran Ekonomi Di Sma Negeri Se-Kabupaten Sragen. *Economic Education Analysis Journal*, 6(1), 70-82.
- Bali, M. M. E. I., & A. Naim. (2020). Tipologi interaksi sosial dalam meningkatkan karakter disiplin siswa. *Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 4(1), 47-62
- Bormasa, M. F., & S. Sos. (2022). *Kepemimpinan Dan Efektivitas Kerja*. CV Pena Persada.
- Chaerulsyah, E. M. (2014). Persepsi siswa tentang keteladanan pahlawan nasional untuk meningkatkan semangat kebangsaan. *Indonesian Journal of History Education*, 3(1).
- Ciptaningtyas, A., E., Yetti & S. Hartati. (2020). Metode Pelatihan dan Persistensi Berpengaruh terhadap Kompetensi Pedagogik Guru PAUD. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 4(2), 686-702.
- Hamid, A. (2020). Penerapan Metode Keteladanan sebagai Strategi Pembelajaran untuk Meningkatkan Hasil Belajar Pendidikan Agama Islam. *AL-FIKRAH: Jurnal Studi Ilmu Pendidikan dan Keislaman*, 3(2), 154-169.
- Hanafiah, N., & C. Suhana. (2009). *Konsep Strategi Pembelajaran*. Bandung: Refika Aditama.
- Hapizoh, H., E., Harapan & D. Destiniar. (2020). Pengaruh profesionalisme guru dan supervisi kepala sekolah terhadap kinerja guru. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 5(2), 168-174.
- Hartanto, H. (2017). Validitas Dan Reliabilitas Warwick-Edinburg Mental Well Being Scale. *Counsellia: Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 6(2), 1-16.

- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
- Nashir, A. (2016). Pengaruh kedisiplinan guru terhadap prestasi belajar. *TARBAWI: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 1(1), 21-28.
- Nidawati, N. (2020). Penerapan Peran Dan Fungsi Guru Dalam Kegiatan Pembelajaran. *PIONIR: Jurnal Pendidikan*, 9(2).
- Nugraheni, A. S., & R. Rahmayanti. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di MI Al Islam Tempel dan MI Al Ihsan Medari. *Jurnal Pendidikan Madrasah*, 1(2), 277-293.
- Oktarini, A. A. A. D., & A. A. G. A. D. Kusuma. (2020). Peran dan Fungsi Covernote Dalam Pelaksanaan Pencairan Kredit Oleh Bank. *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)*, 9(4), 811-820.
- Parancika, R. B. (2022). Pembentukan Karakter dengan Mengenali Diri Sendiri. *Journal Educational of Indonesia Language*, 3(2), 37-51.
- Pasaribu, A. (2017). Implementasi manajemen berbasis sekolah dalam pencapaian tujuan pendidikan nasional di madrasah. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1).
- Phytanza, D. T. P.&E. Burhaein. (2020). The Effects of Tenure, Teacher Certification, and Work Motivation on Special Needs Teacher Performance. *Universal Journal of Educational Research*, 8(9), 4348-4356.
- Pramudya, G. & R. Mardikaningsih. (2021). Peningkatan Kinerja Guru melalui Motivasi Diri, Konsep Diri dan Efikasi Diri (Studi Pada SMAN 1 Gondang Kabupaten Mojokerto), *Jurnal Pendidikan, Penelitian, dan Pengabdian Masyarakat*, 1(1), 9-20.
- Rokhmansyah, A. (2018). Perilaku sosial tokoh utama dalam novel Pengakuan Pariyem karya Linus Suryadi. *Diglosia: Jurnal Kajian Bahasa, Sastra, dan Pengajarannya*, 1(1), 29-44.
- Rosmawati, N. Ahyani., & M. Missriani. (2020). Pengaruh Disiplin dan Profesionalisme Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 200-205.
- Sachs, J. (2016). Teacher Professionalism: Why are We Still Talking About It?. *Teachers and Teaching*, 22(4), 413-425.
- Sulaiman, U., N., Ardianti & S. Selviana. (2019). Tingkat pencapaian pada aspek perkembangan anak usia dini 5-6 tahun berdasarkan strandar nasional pendidikan anak usia dini. *NANAEKE: Indonesian Journal of Early Childhood Education*, 2(1), 52-65.
- Sulastri, S., & Alimin, A. A. (2017). Nilai pendidikan karakter kerja keras dalam novel 2 karya Donny Dhiringantoro. *Jurnal Pendidikan Bahasa*, 6(2), 156-168.

- Susanto, I. (2015). Akseptansi Teknologi Informasi Komunikasi: Pendekatan Social Cognitive Theory. *Fokus Bisnis: Media Pengkajian Manajemen dan Akuntansi*, 14(1).
- Syafitri, R. (2017). Meningkatkan tanggung jawab belajar melalui strategi giving questions and getting answers pada siswa. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan*, 1(2).
- Uriatman, M. (2015). Upaya kepala sekolah dalam meningkatkan kedisiplinan guru. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 9(6).