

Pengaruh Motivasi dan Pendidikan Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Yatim Piatu Baiturrahman Kabupaten Bekasi

Abdul Rahmaan Nurkarim^{1*}, Zaharuddin², Sumardi³

^{1,2,3} Manajemen, Universitas Panca Sakti Bekasi, Jl. Hankam Raya No. 54, Jatirahayu, Pondok Melati, Kota Bekasi, Provinsi Jawa Barat, 17414, Indonesia

E-mail: abdulrahmannurkarim73@gmail.com

* Corresponding Author

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.2714>

ARTICLE INFO

Article history

Received: 10 Sept 2025

Revised: 16 Sept 2025

Accepted: 23 Sept 2025

Kata Kunci:

Motivasi, Pendidikan,
Kinerja Guru.

Keywords:

Motivation, Education,
Teacher Performance.

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan pendidikan terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Yatim Piatu Baiturrahman, Kabupaten Bekasi. Menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif-kausal, penelitian ini melibatkan seluruh populasi guru yang berjumlah 31 orang sebagai sampel melalui teknik sampling total atau sensus. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner berskala Likert dan studi dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif dan inferensial melalui uji regresi linear berganda dengan program SPSS 31. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru dengan nilai t_{hitung} (3,487) > t_{tabel} (2,04523) dan signifikansi $0,002 < 0,05$. (2) Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja guru dengan nilai t_{hitung} (3,419) > t_{tabel} (2,04523) dan signifikansi $0,002 < 0,05$. (3) Motivasi dan pendidikan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dengan nilai F_{hitung} (20,957) > F_{tabel} (3,34) dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,600 menunjukkan bahwa 60% variasi kinerja guru dapat dijelaskan oleh motivasi dan pendidikan secara bersama-sama, sementara 40% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

This research aims to examine the influence of motivation and education on teacher performance at the Baiturrahman Orphanage Islamic Boarding School in Bekasi Regency. Using a quantitative approach with an associative-causal design, this study involved the entire population of 31 teachers as the sample through a total sampling or census technique. Data was collected using a Likert scale questionnaire and documentation study, then analyzed using descriptive and inferential statistical analysis through multiple linear regression tests with the SPSS 31 program. The results indicate that: (1) Motivation has a partially positive and significant effect on teacher performance, with a t_{count} (3.487) > t_{table} (2.04523) and a significance of $0.002 < 0.05$. (2) Education has a partially positive and significant effect on teacher performance, with a t_{count} (3.419) > t_{table} (2.04523) and a significance of $0.002 < 0.05$. (3) Motivation and education simultaneously have a positive and significant effect on teacher performance, with an F_{count} (20.957) > F_{table} (3.34) and a significance of $0.001 < 0.05$. The coefficient of determination (R^2) of 0.600 indicates that 60% of the variation in teacher performance can be explained by motivation and education collectively, while the remaining 40% is influenced by other factors.



This is an open access article under the CC-BY-SA license.

How to Cite: Abdul Rahmaan Nurkarim, et al (2025). Pengaruh Motivasi dan Pendidikan Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Yatim Piatu Baiturrahman Kabupaten Bekasi, 4(1). <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.2714>

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan fondasi esensial bagi kemajuan bangsa, yang berperan krusial dalam membentuk generasi yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga kuat secara moral dan spiritual. Dalam sistem pendidikan nasional Indonesia, lembaga pendidikan Islam seperti pondok

pesantren memainkan peran penting yang tidak hanya berfungsi sebagai pusat pembelajaran agama, tetapi juga berkontribusi signifikan dalam pembentukan karakter dan moral masyarakat (Muhidin et al., 2025).

Kualitas pendidikan di pesantren memiliki dampak langsung terhadap kualitas sumber daya manusia (SDM) Indonesia, khususnya dalam dimensi moral dan spiritual, yang sangat relevan dengan visi pembangunan "SDM Unggul Indonesia Maju" (Achlamy, 2024). Di jantung proses pendidikan ini, guru memegang peran strategis yang menentukan keberhasilan pembelajaran dan kualitas lulusan (Suparliadi, 2022). Oleh karena itu, memahami dan meningkatkan kinerja guru bukan hanya sekadar isu pendidikan, melainkan sebuah imperatif strategis nasional (Joen et al., 2022).

Urgensi kinerja guru menjadi semakin krusial dalam konteks pondok pesantren yang secara khusus menaungi anak yatim piatu, seperti Pondok Pesantren Yatim Piatu Baiturrahman. Di lingkungan ini, peran guru melampaui transfer ilmu pengetahuan; mereka juga berfungsi sebagai figur pendukung emosional dan pembentuk karakter komprehensif bagi para santri yang rentan. Guru dihadapkan pada tantangan tambahan untuk memberikan dukungan emosional dan pendekatan personal yang efektif guna meningkatkan motivasi belajar anak-anak yatim (Noviar et al., 2024). Kinerja guru di lembaga semacam ini secara langsung memengaruhi jalur kehidupan dan kesejahteraan populasi santri yang sangat membutuhkan perhatian (Rois et al., 2025). Kinerja yang suboptimal, yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor, berisiko menghambat pembentukan karakter dan prestasi akademik santri secara fundamental.

Dua faktor determinan yang diduga kuat memengaruhi kinerja guru di lingkungan spesifik ini adalah motivasi kerja dan kualifikasi pendidikan. Motivasi kerja, yang didefinisikan sebagai dorongan internal untuk melaksanakan pekerjaan dengan semangat, sering kali menjadi kendala dalam manajemen evaluasi kinerja (Agustian et al., 2023). Ketika guru menghadapi keterbatasan insentif dan beban kerja yang berat, motivasi mereka dapat terkikis, yang termanifestasi dalam kinerja suboptimal. Selain itu, kualifikasi pendidikan merupakan faktor penentu yang signifikan. Jenjang pendidikan yang lebih tinggi berkorelasi dengan pengembangan kapasitas kognitif, pola pikir sistematis, dan penguasaan keilmuan yang menjadi prasyarat esensial dalam pelaksanaan tugas profesional seorang guru (Marcella, 2020). Isu ini menjadi sangat relevan di Pondok Pesantren Yatim Piatu Baiturrahman, di mana data menunjukkan mayoritas guru (77,4%) hanya memiliki jenjang pendidikan lulusan pesantren atau setingkat SMA/ sederajat. Kesenjangan ini kontras dengan standar kualifikasi akademik minimal sarjana (S1) atau diploma empat (D-IV) yang diamanatkan oleh Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen (2005). Kondisi ini berpotensi menjadi variabel yang berpengaruh terhadap rendahnya kualitas proses pembelajaran serta capaian kinerja guru.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain asosiatif-kausal dan bersifat *ex-post facto*. Penelitian dilaksanakan di Pondok Pesantren Yatim Piatu Baiturrahman, Kabupaten Bekasi. Subjek penelitian atau sasaran dalam studi ini adalah seluruh populasi guru yang berjumlah 31 orang, dimana teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *sampling total* atau sensus. Prosedur pengumpulan data dilakukan melalui metode survei dengan instrumen utama berupa kuesioner tertutup yang menggunakan skala Likert untuk mengukur variabel motivasi, pendidikan, dan kinerja guru, serta didukung dengan teknik dokumentasi. Sebelum digunakan, instrumen penelitian telah melalui uji validitas menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* dan uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha*.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan bantuan program SPSS 31. Analisis inferensial menggunakan uji regresi linear berganda untuk menguji hipotesis secara parsial (Uji t) dan simultan (Uji F), yang sebelumnya telah memenuhi uji prasyarat analisis data yang mencakup uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, linearitas, dan autokorelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Mengacu pada pandangan (Sugiyono, 2024), validitas didefinisikan sebagai derajat ketepatan sebuah alat ukur dalam mengukur variabel yang hendak diukur. Dengan kata lain, instrumen yang valid adalah instrumen yang mampu menghasilkan data yang relevan dengan tujuan pengukuran, memastikan bahwa peneliti benar-benar mengukur konsep yang semestinya, bukan konsep lainnya.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No.Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,645	0,355	Valid
X1.2	0,616	0,355	Valid
X1.3	0,588	0,355	Valid
X1.4	0,673	0,355	Valid
X1.5	0,625	0,355	Valid
X1.6	0,612	0,355	Valid
X1.7	0,624	0,355	Valid
X1.8	0,540	0,355	Valid
X1.9	0,640	0,355	Valid
X1.10	0,603	0,355	Valid
X1.11	0,604	0,355	Valid
X1.12	0,557	0,355	Valid
X1.13	0,634	0,355	Valid
X1.14	0,624	0,355	Valid
X1.15	0,652	0,355	Valid
X2.1	0,648	0,355	Valid
X2.2	0,514	0,355	Valid
X2.3	0,518	0,355	Valid
X2.4	0,531	0,355	Valid
X2.5	0,518	0,355	Valid
X2.6	0,503	0,355	Valid
X2.7	0,688	0,355	Valid
X2.8	0,567	0,355	Valid
X2.9	0,535	0,355	Valid
X2.10	0,576	0,355	Valid
X2.11	0,554	0,355	Valid
X2.12	0,535	0,355	Valid
X2.13	0,559	0,355	Valid
X2.14	0,577	0,355	Valid
X2.15	0,506	0,355	Valid
Y1	0,648	0,355	Valid
Y2	0,514	0,355	Valid
Y3	0,518	0,355	Valid
Y4	0,531	0,355	Valid
Y5	0,518	0,355	Valid
Y6	0,503	0,355	Valid
Y7	0,688	0,355	Valid
Y8	0,567	0,355	Valid
Y9	0,535	0,355	Valid
Y10	0,576	0,355	Valid
Y11	0,554	0,355	Valid
Y12	0,535	0,355	Valid
Y13	0,559	0,355	Valid
Y14	0,577	0,355	Valid
Y15	0,506	0,355	Valid

Sumber: Keluaran Hasil Dari Program SPSS 31

Berdasarkan hasil uji validitas pada seluruh variabel (motivasi, pendidikan, kinerja guru) di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan 15 item dari masing-masing variabel dinyatakan

valid, tidak ada pernyataan yang dikeluarkan. Sehingga seluruh pernyataan tersebut layak digunakan dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Sejalan dengan pandangan (Sugiyono, 2024), reliabilitas merupakan salah satu kriteria esensial untuk menilai kualitas sebuah instrumen penelitian. Reliabilitas berkaitan dengan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya untuk menghasilkan data yang konsisten.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi	.873	0,60	Reliabel
Pendidikan	.826	0,60	Reliabel
Kinerja Guru	.844	0,60	Reliabel

Sumber: Keluaran Hasil Dari Program SPSS 31

Berdasarkan tabel di atas, nilai *Cronbach's Alpha* menunjukkan lebih besar dari 0,60 ($\alpha > 0.60$), maka dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner mengenai motivasi, pendidikan dan kinerja guru tersebut terbukti reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu komponen fundamental dalam uji asumsi klasik yang berfungsi sebagai prasyarat utama sebelum dilakukannya analisis regresi dan pengujian hipotesis. Tujuan esensial dari uji ini adalah untuk memverifikasi apakah nilai residual yang dihasilkan dari model regresi memiliki sebaran data (distribusi) yang normal. Uji yang digunakan adalah uji non-parametrik *Kolmogorov-Smirnov*.

Tabel 3. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		31	
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.45627360	
Most Extreme Differences	Absolute	.125	
	Positive	.125	
	Negative	-.108	
Test Statistic		.125	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.	.243	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.231
		Upper Bound	.254

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Sumber: Keluaran Hasil Dari Program SPSS 31

Mengacu pada hasil pengujian yang disajikan dalam tabel, diketahui bahwa nilai signifikansi dari uji normalitas data adalah 0,200. Perolehan nilai ini memenuhi kriteria data berdistribusi normal, yaitu memiliki nilai signifikansi di atas 0,05. Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas merupakan salah satu prosedur fundamental dalam uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengevaluasi eksistensi korelasi linear yang tinggi antarvariabel independen dalam sebuah model regresi. Salah satu prasyarat untuk memperoleh model regresi yang robust dan valid adalah tidak adanya hubungan linear yang signifikan di antara variabel-variabel independennya. Apabila

nilai *Tolerance* berada di atas 0,10 dan nilai VIF berada di bawah 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari gejala multikolinearitas dan layak untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 4. Uji Multikolonieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.258	8.664	1.761	.089		
	MOTIVASI	.397	.114	.462	.002	.814	1.228
	PENDIDIKAN	.403	.118	.453	.002	.814	1.228

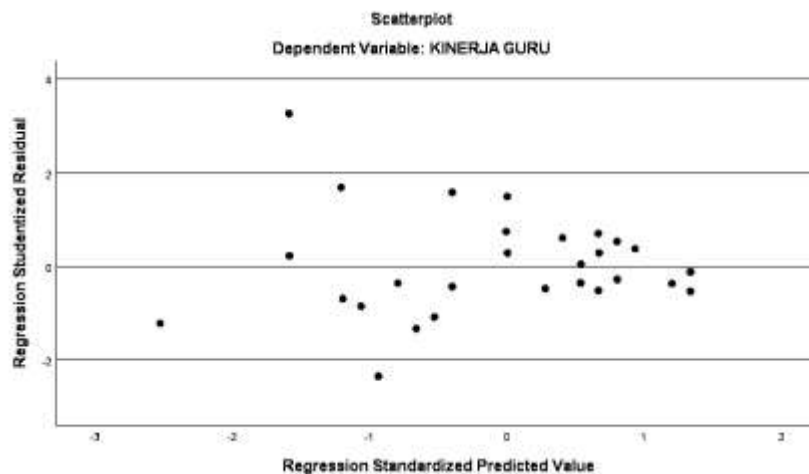
a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber: Keluaran Hasil Dari Program SPSS 31

Hasil pengujian asumsi klasik untuk multikolonieritas menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan bebas dari korelasi tinggi antar variabel independen. Hal ini dibuktikan melalui dua indikator utama. Pertama, nilai *Tolerance* variabel Motivasi (X1) dan Pendidikan (X2) adalah 0,814, yang secara signifikan berada di atas ambang batas umum yaitu 0,10. Kedua, temuan ini diperkuat oleh nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk kedua variabel yang sama, yaitu sebesar 1,228. Nilai VIF tersebut jauh di bawah batas kritis 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan prosedur statistik yang esensial dalam analisis regresi untuk memverifikasi asumsi homoskedastisitas. Asumsi ini terpenuhi apabila varians dari galat (*error term*) atau residual bersifat konstan (homoskedastisitas) untuk semua tingkat variabel independen. Sebaliknya, apabila varians dari residual tersebut bervariasi secara sistematis antar pengamatan, maka kondisi ini diidentifikasi sebagai heteroskedastisitas.



Gambar 1. Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Keluaran Hasil Dari Program SPSS 31

Hasil pengujian heteroskedastisitas pada gambar diatas menunjukkan bahwa sebaran data residual bersifat acak (*random*), tersebar baik di atas maupun di bawah nilai nol pada sumbu Y, dan tidak membentuk suatu pola yang sistematis. Temuan ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Uji Linearitas

Pengujian asumsi linearitas dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 31 dengan metode uji *Deviation from Linearity*. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji ini didasarkan pada nilai signifikansi (Sig.) yang terdapat pada baris *Deviation from Linearity*. Hubungan antara variabel independen dan dependen dapat disimpulkan bersifat linear apabila nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05 (Sig. > 0,05). Sebaliknya, hubungan tersebut dianggap tidak linear jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 (Sig. < 0,05).

Tabel 5. Uji Linearitas Variabel Motivasi

		ANOVA Table					
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA GURU* MOTIVASI	Between Groups	(Combined)	314.310	10	31.431	4.568	.002
		Linearity	195.358	1	195.358	28.390	<.001
		Deviation from Linearity	118.953	9	13.217	1.921	.108
Within Groups			137.625	20	6.881		
Total			451.935	30			

Sumber: Keluaran Hasil Dari Program SPSS 31

Data menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,108 untuk hubungan antara variabel Motivasi dan Kinerja Guru. Oleh karena nilai signifikansi ini lebih besar dari tingkat alfa (α) 0,05 ($0,108 > 0,05$), dengan demikian, bahwa asumsi linearitas terpenuhi.

Tabel 6 Uji Linearitas Variabel Pendidikan

		ANOVA Table					
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA GURU* PENDIDIKAN	Between Groups	(Combined)	337.485	12	28.124	4.423	.002
		Linearity	192.359	1	192.359	30.253	<.001
		Deviation from Linearity	145.127	11	13.193	2.075	.082
Within Groups			114.450	18	6.358		
Total			451.935	30			

Sumber: Keluaran Hasil Dari Program SPSS 31

Data menunjukkan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,082 untuk hubungan antara variabel Pendidikan dan Kinerja Guru. Oleh karena nilai signifikansi ini lebih besar dari tingkat alfa (α) 0,05 ($0,082 > 0,05$), dengan demikian, bahwa asumsi linearitas terpenuhi.

Uji Autokorelasi

Uji *Durbin Watson* diaplikasikan untuk mengidentifikasi keberadaan autokorelasi dalam model regresi, yaitu korelasi antara galat pengganggu suatu observasi dengan observasi sebelumnya.

Tabel 7. Uji Autokorelasi

Model Summary ^a						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson	
1	.774 ^a	.600	.571	2.542	1.940	

a. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber: Keluaran Hasil Dari Program SPSS 31

Hasil pengujian autokorelasi menggunakan statistik *Durbin-Watson* (dw) memperlihatkan nilai sebesar 1,940. Nilai ini selanjutnya dibandingkan dengan nilai kritis dari tabel *Durbin-Watson* yang ditentukan oleh jumlah variabel independen ialah ($k=2$) dan jumlah sampel ($n=31$). Berdasarkan tabel tersebut, diraih nilai batas atas (dU) sebesar 1,570 dan nilai batas bawah (dL) sebesar 1,296.

Kriteria untuk menyimpulkan tidak adanya autokorelasi adalah apabila nilai statistik dw berada di antara dU dan $(4-dU)$. Dalam kasus ini, nilai $4-dU$ adalah 2,430 (yaitu, $4 - 1,570$). Karena nilai dw (1,940) memenuhi kriteria $dU < dw < 4-dU$ ($1,570 < 1,940 < 2,430$), secara ringkas, model regresi yang dipakai terbebas dari masalah autokorelasi.

Uji t

Untuk memodelkan hubungan fungsional dan menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, maka dilakukan analisis regresi. Model ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana variasi dalam variabel dependen dapat diprediksi oleh variabel independen.

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients			Tolerance	VIF
1	(Constant)	15.258	8.664		1.761	.089		
	MOTIVASI	.397	.114	.462	3.487	.002	.814	1.228
	PENDIDIKAN	.403	.118	.453	3.419	.002	.814	1.228

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber: Keluaran Hasil Dari Program SPSS 31

Hasil analisis regresi linear berganda pada uji t menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,487, sementara variabel Pendidikan (X2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 3,419. Kriteria pengujian hipotesis ini menggunakan tingkat keyakinan $(1 - \alpha)$ sebesar 95% dengan tingkat kesalahan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan *degree of freedom* (df) $n-2=31-2=29$, yang menghasilkan nilai t_{tabel} dari tabel distribusi-t sebesar 2.04523. Oleh karena nilai t_{hitung} untuk Motivasi (3,487) dan Pendidikan (3,419) melampaui nilai t_{tabel} (2.04523), atau $3,487 > 2.04523$ dan $3,419 > 2.04523$ maka dapat ditarik kesimpulan untuk H_0 ditolak dan H_a diterima. Keputusan ini menegaskan bahwa kedua variabel independen baik motivasi maupun pendidikan masing-masing berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru.

Uji F

Uji F, yang juga dikenal sebagai Uji Signifikansi Simultan atau Uji Anova untuk Regresi, merupakan sebuah prosedur statistika inferensial yang esensial untuk mengevaluasi ketepatan model (*goodness-of-fit*) dalam analisis regresi linear berganda. Tujuan utama dari uji ini adalah untuk menentukan apakah himpunan variabel independen (prediktor) yang digunakan dalam model, secara kolektif atau simultan, memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	270.937	2	135.469	20.957	<.001 ^b
	Residual	180.998	28	6.464		
	Total	451.935	30			

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

b. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN, MOTIVASI

Sumber: Keluaran Hasil Dari Program SPSS 31

Berdasarkan keluaran pada (ANOVA), nilai F_{hitung} sebesar 20,957 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Nilai signifikansi ini lebih rendah dari batas kritis yang ditetapkan, yaitu 0,05 ($0,001 < 0,05$). Selain itu, nilai F_{hitung} (20,957) juga terbukti lebih besar daripada nilai F_{tabel} (3,34) atau $20,957 > 3,34$. Dengan demikian, terdapat cukup bukti statistik hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, artinya secara bersama-sama atau simultan variabel Motivasi (X1) dan Pendidikan (X2) ada pengaruh hubungan signifikan kepada variabel Kinerja Guru (Y) sudah layak dan tepat.

Koefisien Determinasi

Tabel 10. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.600	.571	2.542

a. Predictors: (Constant), PENDIDIKAN, MOTIVASI

b. Dependent Variable: KINERJA GURU

Sumber: Keluaran Hasil Dari Program SPSS 31

Nilai R^2 ini diperoleh dari pengkuadratan koefisien korelasi (r). Dalam konteks yang diberikan, nilai koefisien korelasi (r) adalah 0,774, sehingga nilai Koefisien Determinasi (R^2) adalah:

$$R^2 = (0,774)^2 = 0,600.$$

Sebuah nilai R^2 sebesar 0,600 mengindikasikan bahwa 60% dari total variasi yang terdapat pada variabel Kinerja Guru (variabel dependen) dapat dijelaskan secara bersama-sama oleh variabel independen (Motivasi dan Pendidikan). Sementara itu, sisa sebesar 40% (dihitung dari $100\% - 60\%$) dari variasi Kinerja Guru dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar jangkauan penelitian ini.

Pembahasan

Hasil pengujian hipotesis pertama ditemukan bahwa variabel motivasi (X1) memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru (Y). Hasil ini didukung oleh uji-t, di mana nilai t_{hitung} sebesar 3,487, melampaui nilai t_{tabel} sebesar 2,04523, serta didukung oleh nilai signifikansi 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi guru di Pondok Pesantren Yatim Piatu Baiturrahman berkorelasi dengan peningkatan kinerja mereka. Dengan demikian, hipotesis awal yang menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan dari motivasi terhadap kinerja guru diterima. Pengaruh positif ini dapat diartikan bahwa motivasi berfungsi sebagai daya pendorong internal dan eksternal yang esensial, yang menggerakkan guru untuk mengerahkan upaya terbaiknya dalam menjalankan tugas-tugas kependidikan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi pembelajaran.

Hasil pengujian hipotesis kedua membuktikan bahwa variabel pendidikan (X2) memiliki pengaruh yang signifikan serta positif kepada kinerja guru (Y). Hal ini diikuti oleh hasil uji-t dimana t_{hitung} diperoleh 3,419 melebihi t_{tabel} 2,04523, dengan tingkat signifikansi 0,002 yang jauh di bawah 0,05. Interpretasi dari temuan ini adalah bahwa tingkat kualifikasi pendidikan yang dimiliki guru, yang mencakup pengetahuan formal, keterampilan, dan pengalaman, secara langsung berkontribusi pada peningkatan kualitas pelaksanaan tugas profesional mereka di pondok pesantren. Guru dengan latar belakang pendidikan yang lebih tinggi dan relevan cenderung memiliki penguasaan materi yang lebih mendalam, wawasan pedagogis yang luas, dan mampu menganalisa yang lebih baik, yang semuanya bermuara pada kinerja yang lebih efektif.

Pengujian hipotesis ketiga dengan menggunakan uji-F menunjukkan bahwa variabel motivasi (X1) dan pendidikan (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Y). Ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 20,957 yang jauh lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,34, dan tingkat signifikansi 0,001. Selanjutnya, hasil analisis koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai 0,600. Ini berarti bahwa 60% variasi dalam kinerja guru di Pondok Pesantren Yatim Piatu Baiturrahman dapat dijelaskan oleh variasi pada motivasi dan pendidikan secara bersama-sama, sementara 40% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini. Temuan ini menegaskan bahwa kinerja guru yang optimal adalah hasil dari sinergi antara dorongan internal (motivasi) dan kapasitas profesional (pendidikan). Hasil ini mengafirmasi kerangka teoretis mengenai kinerja guru yang holistik, yang didasarkan pada empat kompetensi inti: pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional; Pendidikan secara langsung membangun kompetensi pedagogik (kemampuan mengelola pembelajaran) dan kompetensi profesional (penguasaan materi). Sementara itu, motivasi (terutama yang bersifat intrinsik seperti keikhlasan dan rasa tanggung jawab) menjadi fondasi utama dari kompetensi kepribadian (menjadi teladan) dan kompetensi sosial (kemampuan berinteraksi secara efektif). Kinerja guru yang paripurna tidak dapat tercapai jika salah satu aspek ini lemah. Seorang guru yang berpendidikan tinggi namun tidak termotivasi tidak akan optimal, begitu pula sebaliknya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji statistik, nilai statistik uji berada dalam daerah penolakan H_0 , sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, secara statistik, temuan ini menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Yatim Piatu Baiturrahman, Kabupaten Bekasi.

Berdasarkan hasil uji statistik, nilai uji berada pada area penolakan H_0 , sehingga H_0 ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Temuan ini secara statistik membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari pendidikan terhadap kinerja guru di Pondok Pesantren Yatim Piatu Baiturrahman, Kabupaten Bekasi.

Berdasarkan analisis hasil uji simultan (uji F) variabel motivasi (X1) dan pendidikan (X2) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Besarnya pengaruh kedua variabel tersebut dijelaskan oleh nilai Koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,600. Ini berarti 60% dari

variabel Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh variabel Motivasi dan Pendidikan secara bersama-sama, sedangkan sisanya 40% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

Implementasi program peningkatan motivasi telah menunjukkan hasil yang memadai. Meskipun demikian, direkomendasikan adanya penguatan motivasi berprestasi secara berkelanjutan bagi para pendidik. Upaya ini dapat diwujudkan melalui beberapa strategi. Pertama, pemberian apresiasi dan pengakuan formal dalam bentuk pujian serta piagam penghargaan bagi guru yang menunjukkan prestasi kerja unggul. Kedua, peningkatan frekuensi dan transparansi dalam memberikan kenaikan jabatan untuk guru dengan rekam jejak kinerja yang baik, yang berfungsi sebagai stimulus untuk meningkatkan etos kerja. Ketiga, alokasi insentif yang dapat bersifat material, seperti kompensasi finansial atau barang sesuai kapabilitas institusi, maupun non-material berupa kesempatan rekreasi. Keempat, penyediaan fasilitas kerja yang kondusif, mencakup atmosfer dan ruang kerja yang representatif untuk menunjang produktivitas.

Disarankan agar para pendidik secara berkelanjutan berupaya mengembangkan potensi profesionalnya. Upaya ini dapat diwujudkan melalui peningkatan pendidikan melalui pendidikan formal maupun non-formal, yang mencakup partisipasi dalam pelatihan, pengembangan modul ajar, serta penyusunan karya ilmiah. Di sisi lain, pihak pondok pesantren direkomendasikan untuk memfasilitasi pengembangan tersebut dengan menyediakan program beasiswa melanjutkan pendidikan ke S1 dan seterusnya. Program ini dapat diprioritaskan bagi para guru yang telah menunjukkan pengabdian dan dedikasi tinggi kepada lembaga.

Meskipun kinerja guru secara umum telah menunjukkan tingkat yang baik, terdapat beberapa rekomendasi strategis yang dapat diimplementasikan untuk optimalisasi lebih lanjut. Dari sisi tenaga pendidik, peningkatan kinerja dapat difokuskan pada penguatan disiplin kerja serta peningkatan komitmen organisasional, yang diwujudkan melalui dedikasi penuh dalam proses pembelajaran serta partisipasi aktif dalam seluruh kegiatan institusional. Di sisi lain, peran proaktif pimpinan pondok pesantren juga menjadi faktor krusial. Kepemimpinan pondok pesantren dapat dioptimalkan melalui beberapa tindakan, yaitu: memberikan apresiasi dan rekognisi yang proporsional atas capaian kinerja guru, mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab disertai otonomi dalam aspek perencanaan, implementasi, dan evaluasi pembelajaran, serta memfasilitasi proses pengembangan karier guru.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terimakasih kepada seluruh pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan, kontribusi, serta semangat selama proses pengerjaan penelitian ini.

REFERENSI

- Achlami, M. (2024). Peran Pondok Pesantren Sebagai Lembaga Pendidikan, Dakwah Dan Sosial Dalam Menangkal Radikalisme Dan Terorisme. *At-Tarbiyah: Jurnal Penelitian Dan Pendidikan Agama Islam*, 1(2), 118–126. <https://Journal.Staittd.Ac.Id/Index.Php/At/Article/View/76>
- Agustian, I., Mufidah, N., Chakra Setiawan, H., Suklani, S., & Chakra Setiawan, H. (2023). Manajemen Evaluasi Kinerja Guru Di Pondok Pesantren Al-Iman Putra Ponorogo. *Comserva Indonesian Journal Of Community Services And Development*, 2(09), 1873–1882. <https://doi.org/10.59141/Comserva.V2i09.567>
- Joan, S., Purnamawati, & Amiruddin. (2022). Kinerja Guru. In *Magama* (1 Ed., Vol. 2, Nomor 2). Magama. <https://eprints.unm.ac.id/28129/1/1>. Buku Monograf Kinerja Guru Pendekatan Kepemimpinan.Pdf
- Marcella. (2020). *Pengaruh Motivasi Dan Pendidikan Terhadap Kinerja Guru Pada Sma Dharma Putra Tangerang*. Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
- Muhidin, N., Aminudin, & Rahmah, A. Q. N. (2025). Peranan Pondok Pesantren Dalam Sistem Pendidikan Nasional. *Jurnal Uin*, 2(April), 1–13. <https://doi.org/10.53491/Jiep.V2i2.1248>
- Noviar, Y., Maulidin, S., & Arkanudin, A. (2024). Peran Guru Dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Anak Yatim: Studi Di Yayasan Al-Nikmah Barikah Janah Jakarta Selatan. *Teacher : Jurnal Inovasi Karya Ilmiah Guru*, 4(2), 91–102. <https://doi.org/10.51878/Teacher.V4i2.4199>
- Rois, F., Zaki, H., & Novirda, F. A. (2025). Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja, Dan Motivasi Kerja

- Terhadap Kinerja Guru Di Sman 2 Tambang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka Emba*, 4(1), 1750–1764. <https://jom.umri.ac.id/index.php/emba/article/download/1252/592/3764>
- Sugiyono. (2024). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyawami (Ed.); 3 Ed.). Alfabeta.
- Suparliadi. (2022). Pengaruh Pendidikan Dan Latihan (Diklat) Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 1 Kecamatan Sunggal Kabupaten Deli Serdang. *Pionir: Jurnal Pendidikan*, 11(1). <https://doi.org/10.22373/pjp.v11i1.13088>
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru Dan Dosen (2005). <https://peraturan.bpk.go.id/details/40266/uu-no-14-tahun-2005>