

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PENGAJAR DI TAMAN PENDIDIKAN
AL'QURAN (TPA) DESA KEMANG**

SKRIPSI



SALITA WAYAN JUANTI

2022110074

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

**PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PENGAJAR DI TAMAN PENDIDIKAN
AL'QURAN (TPA) DESA KEMANG**

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
(SE) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Prabumulih



Disusun Oleh :

SALITA WAYAN JUANTI

2022110074

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PENGAJAR DI TAMAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN (TPA) DESA KEMANG

LAPORAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Ahli Madya
Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih

Oleh :

Salita Wayan Juanti
2022110074

Prabumulih, 06 Juli 2026

Pembimbing I



Romsa Endrekson, S.P.,M.M
NUPTK. 9845750651130112

Pembimbing II



Emi Sukmawati, S.E.,M.Si
NUPTK. 2053750651230140

Ketua Program Studi Manajemen



H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I
NUPTK. 8352757658130193

HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas akhir berupa laporan tugas akhir ini dengan judul “Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pengajar di Taman Pendidikan Al-Qur’an (TPA) Desa Kemang” telah dipertahankan terhadap Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Prabumulih pada tanggal 18 Juni 2026.

Prabumulih, 18 Juni 2026

Tim Penguji Tugas Akhir

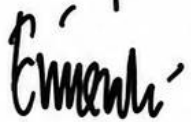
Ketua :

Romsa Endrekson, S.P., M.M
NUPTK. 9845750651130112

Anggota:

1. Emi Sukmawati, S.E., M.Si
NUPTK. 2053750651230140
2. Rika Fitri Ramayani, S.Kom., M.M
NUPTK. 2837767668230542

()

()

()

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Bisnis



Dra. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Ketua Program Studi Manajemen



H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I
NUPTK. 8352757658130193

PERNYATAAN INTEGRITAS

Saya Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini

Nama : Salita Wayan Juanti

Nim 2022110074

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa, tugas akhir ini benar-benar merupakan hasil karya saya dan tidak terdapat karya orang lain, apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa tugas akhir ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku atas perbuatan tersebut.



Prabumulih, 06 Juli 2026

Yang Membuat Pernyataan,



Salita Wayan Juanti

NIM.2022110074

MOTO DAN PERSEMBAHAN

“Tidak Semua Langkahku Mudah, Banyak Lelah Dan Air Mata Yang Jatuh. Tapi Aku Tetap Berjalan, Karena Aku Tahu Ada Mimpi Yang Harus Diperjuangkan”

“Jangan Berhenti Meski Langkah Terasa Berat, Karena Setiap Usaha Pasti Membawa Kita Lebih Dekat Pada Tujuan”

Kupersembahkan Kepada :

Kedua Orang Tua Tercinta

Saudara Dan Keluarga

Dosen Pembimbingku

Seluruh Pihak (TPA) Desa Kemang

Teman-Teman Seperjuangan

Almamaterku

Dan Untuk Diriku Sendiri

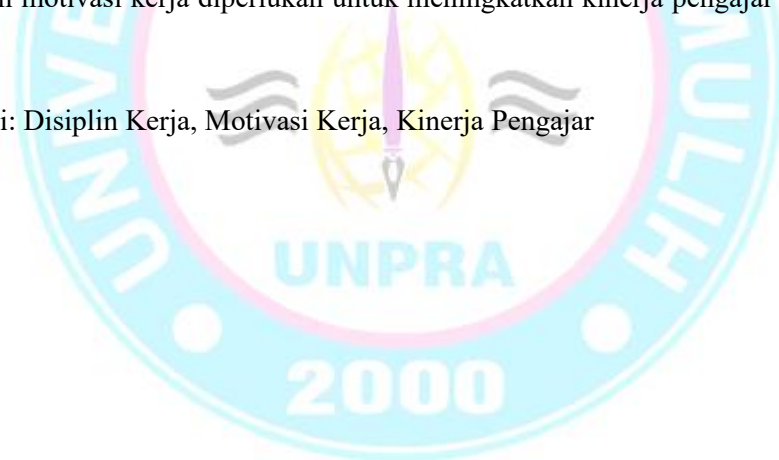
ABSTRAK

Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengajar Di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang

Salita Wayan Juanti, 2022110074, 2026

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pengajar di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Sampel penelitian berjumlah 32 responden yang ditentukan dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengajar. Disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,703 menunjukkan bahwa 70,3% kinerja pengajar dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja, sedangkan 29,7% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Kesimpulannya, peningkatan disiplin dan motivasi kerja diperlukan untuk meningkatkan kinerja pengajar di TPA Desa Kemang.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pengajar



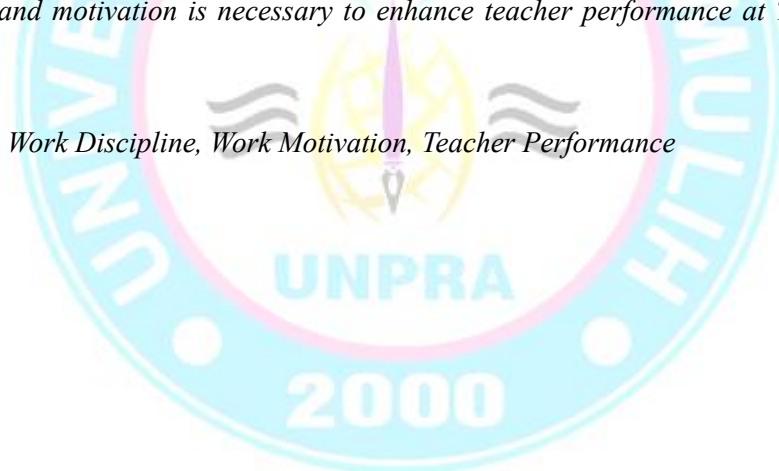
ABSTRACT

The Effect Of Work Discipline And Work Motivation On Teacher Performance At Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) In Kemang Village

Salita Wayan Juanti, 2022110074, 2026

This study aims to examine the effect of work discipline and work motivation on the performance of teachers at the Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) of Kemang Village. This research employs a quantitative method with an associative approach. The sample consists of 32 respondents selected using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires, observation, and documentation, and then analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS. The results indicate that work discipline and work motivation partially and simultaneously have a positive and significant effect on teacher performance. Work discipline is the most dominant variable influencing performance. The Adjusted R Square value of 0.703 shows that 70.3% of teacher performance is influenced by work discipline and work motivation, while the remaining 29.7% is affected by other factors outside this study. In conclusion, improving work discipline and motivation is necessary to enhance teacher performance at TPA Kemang Village.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Teacher Performance



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala limpahan rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pengajar di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang.” Dengan baik dan tepat waktu.

Penyusunan skripsi ini dilakukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prabumulih. Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini masih terdapat berbagai keterbatasan. Namun demikian, berkat bantuan, bimbingan, arahan, motivasi, serta dukungan dari berbagai pihak, skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis dengan tulus menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si.,M.Si. Selaku Rektor Universitas Prabumulih
2. Ibu Dr. Hj. Desliana, S.E.,M.M. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Prabumulih
3. Bapak H. Zakaria Harahap, S.E.I.,M.H.I. Selaku Ketua Program Studi Manajemen
4. Bapak Romsa Endrekson, S.P.,M.M. Selaku Dosen Pembimbing I, yang telah dengan sabar meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan bimbingan, arahan, serta masukan yang sangat berarti kepada penulis selama proses penyusunan skripsi ini hingga dapat terselesaikan dengan baik.
5. Ibu Emi Sukmawati S.E.,M.Si. Selaku Dosen Pembimbing II, yang telah dengan penuh kesabaran meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan bimbingan, arahan, serta saran yang sangat membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih, yang telah memberikan ilmu pengetahuan, bantuan, serta pelayanan yang baik kepada penulis selama menempuh pendidikan hingga penyusunan skripsi ini.

7. Bapak Bastari selaku Ketua Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang, yang telah memberikan izin, dukungan, serta bantuan kepada penulis selama proses penelitian dan penyusunan skripsi ini berlangsung.
8. Keluarga tercinta, Kedua orang tua tercinta, Bapak Rohman Holidi dan Ibu Nurhawati, yang senantiasa memberikan doa, kasih sayang, dukungan moral maupun material, serta motivasi yang tiada henti kepada penulis. Serta saudara tercinta, Santi Martila, yang turut memberikan semangat dan dukungan dalam proses penyusunan skripsi ini.
9. Nenek tercinta, Ibu Cik Uda, yang senantiasa memberikan dukungan, baik secara moral maupun material, serta limpahan kasih sayang dan doa yang tiada henti kepada penulis. Terima kasih atas motivasi dan perhatian yang selalu menguatkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
10. Kekasih tercinta, Angki, yang dengan penuh kesabaran dan ketulusan selalu membantu penulis selama proses penyusunan skripsi ini, mulai dari meluangkan waktu, hingga setia menemani penulis selama proses skripsi berlangsung. Terima kasih atas perhatian, dukungan, dan semangat yang selalu diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
11. Almarhumah Ibu Nurjanah, yang semasa hidupnya senantiasa menerima, memberikan kasih sayang, serta kebaikan kepada penulis. kenangan, doa, dan kebaikan beliau akan selalu penulis ingat dan jadikan sebagai motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
12. Sahabat seperjuangan, Delfi Pratiwi, Lutfiah Cahyani Syafitri, Rhegina Mothumona, Mutia Lestari, Merli Sentia, dan Novita Fitriyani yang selalu hadir memberikan dukungan, semangat, serta kebersamaan selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Terima kasih atas bantuan, canda tawa, dan kenangan yang telah dilalui bersama.
13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang telah Membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam Penyusunan dan penyelesaian skripsi ini

Penulis menyadari bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pengajar di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang” ini masih memiliki berbagai keterbatasan dan kekurangan, baik dari aspek penyusunan maupun pembahasan. Oleh karena itu, penulis sangat

mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif guna penyempurnaan karya ilmiah ini di masa yang akan datang. Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia, terutama dalam konteks peningkatan kinerja pengajar pada lembaga pendidikan nonformal seperti Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA).

Prabumulih, 06 Juli 2026

Salita Wayan Juanti

NIM.2022110074



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN INTEGRITAS.....	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR SINGKATAN.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
1.5 Batasan Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Pengertian Disiplin Kerja	6
2.1.1 Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	6
2.1.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja.....	7
2.1.3 Indikator Disiplin	8
2.2 Pengertian Motivasi.....	9
2.2.1 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	9
2.2.2 Indikator Motivasi Kerja	10
2.3 Pengertian Kinerja	11
2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	11
2.3.2 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kerja.....	11
2.3.3 Indikator Kinerja	12
2.3.4 Hubungan Disiplin Dengan Kinerja.....	13
2.3.5 Hubungan Motivasi Dengan Kinerja	13

2.4 Penelitian Terdahulu	14
2.5 Kerangka Pemikiran	15
2.6 Hipotesis Penelitian	16

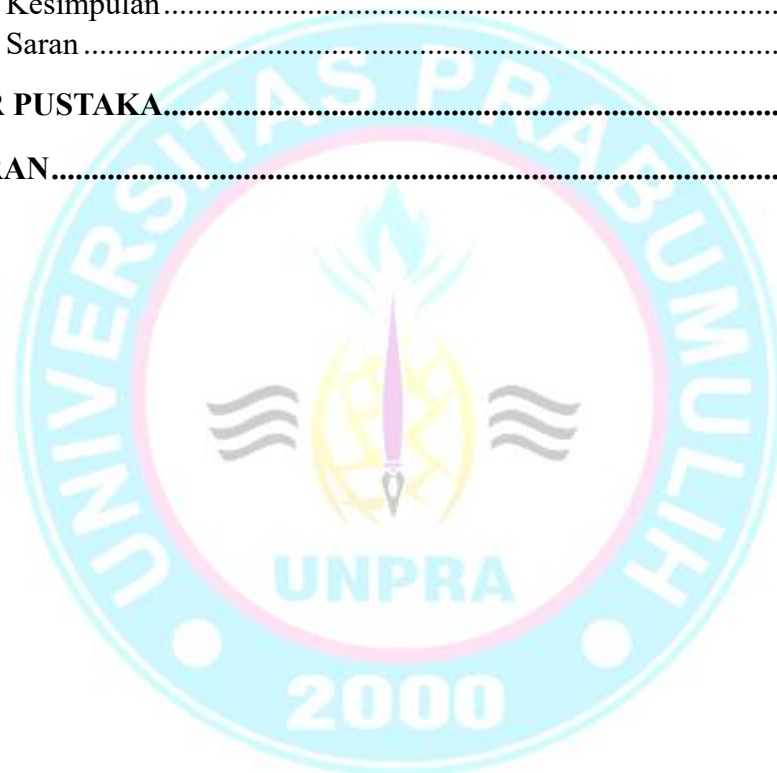
BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Metode Dan Desain Penelitian	17
3.1.1 Metode Penelitian.....	17
3.1.2 Desain Penelitian.....	17
3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian	18
3.3 Populasi Dan Sampel.....	18
3.3.1 Populasi.....	18
3.3.2 Sampel.....	18
3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	19
3.4 Sumber Data	19
3.5 Variabel Dan Definisi Operasional	20
3.5.1 Variabel Penelitian	20
3.5.2 Definisi Operasional Variabel	21
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	21
3.7 Instrumen Penelitian	23
3.7.1 Uji Validitas.....	23
3.7.2 Uji Reabilitas.....	23
3.8 Uji Asumsi Klasik.....	24
3.9 Analisis Regresi Linier Berganda.....	25
3.10 Uji Hipotesis	26

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum TPA Desa Kemang	28
4.1.1 Sejarah Singkat TPA Desa Kemang	28
4.1.2 Visi Misi TPA Desa Kemang	30
4.1.3 Sktruktur Organisasi TPA	31
4.1.4 Pembagian Tugas Di TPA Desa Kemang	32
4.2 Hasil Penelitian.....	33
4.2.1 Karakteristik Responden	33
4.2.1.1 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin..	34
4.2.1.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Usia	35
4.2.1.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja	36
4.2.1.4 Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	36
4.2.2 Deskripsi tanggapan responden terhadap X1,X2 & Y	37
4.2.2.1 Tanggapan Responden Disiplin Kerja.....	38
4.2.2.2 Tanggapan Responden Motivasi Kerja	39
4.2.2.3 Tanggapan Responden Kinerja	40
4.2.3 Hasil uji instrumen penelitian	41
4.2.3.1 Hasil Uji Validitas	41
4.2.3.2 Hasil Uji Reabilitas	43
4.2.4 Uji Asumsi Klasik	44

4.2.4.1 Uji Normalitas	44
4.2.4.2 Uji Multikoleniaritas	47
4.2.4.3 Uji Heterokedastisitas	48
4.2.5 Analisis Regresi Linier Berganda	51
4.2.6 Uji Hipotesis	52
4.2.6.1 Uji Signifikan Parsial	52
4.2.6.2 Uji Signifikan Simultan	53
4.2.6.3 Uji Koefisien Determinasi.....	54
4.3 Pembahasan	55
BAB 5 PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	57
5.2 Saran	57
DAFTAR PUSTAKA.....	58
LAMPIRAN.....	61



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	14
Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian	21
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	34
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	35
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	36
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	37
Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Interval Skala Likert	38
Tabel 4.6 Frekuensi Distribususi Jawaban Responden Disiplin Kerja (X_1).....	38
Tabel 4.7 Frekuensi Distribususi Jawaban Responden Motivasi Kerja (X_2) ...	39
Tabel 4.8 Frekuensi Distribususi Jawaban Responden Kinerja (Y).....	40
Tabel 4.9 Uji Validitas Disiplin Kerja (X_1)	41
Tabel 4.10 Uji Validitas Motivasi Kerja (X_2).....	42
Tabel 4.11 Uji Validitas Kinerja (Y)	43
Tabel 4.12 Uji Reabilitas.....	44
Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Shaviro-Wilk.....	46
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikoleniaritas.....	47
Tabel 4.15 Hasil Uji Heterokedastisitas Metode Glesjer	50
Tabel 4.16 Analisis Regresi Linier Berganda.....	51
Tabel 4.17 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	52
Tabel 4.18 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)	53
Tabel 4.19 Tabel Uji R^2	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Karangka Pemikiran.....	15
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	31
Gambae 4.2 Hasil Uji Normalitas	44
Gambae 4.3 Hasil Uji Normalitas P-P Plot.....	45
Gambae 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	49



DAFTAR SINGKATAN

TPA : Taman Pendidikan Al-Qur'an

BKPRMI : Badan Komunikasi Pemuda Remaja Masjid Indonesia

SDM : Sumber Daya Manusia

SPSS : *Statistical Package For The Social Sciences*

VIF : *Variance Inflation Factor*

SPSS : *Statistical Product And Service Solution*



DAFTAR LAMPIRAN

Data Pengajar Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang

Draft Pertanyaan Wawancara

Kuesioner Penelitian

Tabulasi Kuesioner

Hasil Analisis Regresi (SPSS)

Hasil Uji Determinasi (R^2)

Kartu Bimbingan Skripsi

Surat Keterangan Selesai Penelitian

Biodata Penulis



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam keberhasilan sebuah organisasi karena kualitas SDM sangat menentukan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Ajabar (2020:4), SDM adalah individu yang memiliki kesiapan, kemampuan, dan kesigapan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks pendidikan, tenaga pendidik menjadi bagian inti dari SDM karena berperan langsung dalam merencanakan, mengelola, dan melaksanakan proses pembelajaran.

Dalam era globalisasi, peningkatan kualitas tenaga pendidik menjadi perhatian serius baik di tingkat nasional maupun internasional. Perkembangan teknologi, perubahan sosial, serta meningkatnya tuntutan masyarakat mendorong pendidik untuk memiliki kompetensi yang tinggi dalam aspek kognitif, afektif, maupun psikomotor. Tantangan ini tidak hanya berlaku pada pendidikan formal, tetapi juga pada lembaga pendidikan *nonformal* seperti Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) yang berperan signifikan dalam membentuk akhlak dan kemampuan dasar keagamaan anak-anak.

Di Indonesia, banyak TPA masih mengandalkan pengajar sukarela dengan fasilitas yang terbatas. Situasi ini sering menimbulkan berbagai persoalan terkait disiplin dan motivasi kerja pengajar, seperti ketidakteraturan kehadiran, kurangnya kesiapan dalam mengajar, serta rendahnya konsistensi dalam melaksanakan tugas. Selain itu, motivasi kerja pengajar juga bervariasi; sebagian memiliki motivasi tinggi karena dorongan ibadah, sementara sebagian lainnya mengalami penurunan motivasi akibat kurangnya dukungan dan penghargaan dari lembaga. Kondisi tersebut dapat berdampak pada efektivitas pembelajaran dan capaian pendidikan di berbagai TPA.

Taman pendidikan Al-Qur'an (TPA) memiliki program yang merupakan bentuk pendidikan keagamaan yang dirancang untuk membekali santri dengan kemampuan membaca dan menulis Al-Qur'an serta memahami dan mengamalkan nilai-nilai ajaran islam dalam kehidupan sehari-hari. Program ini

mencakup kegiatan pembelajaran al-qur'an secara bertahap, hafalan surat pendek dan do'a harian, pembinaan akhlak serta latihan ibadah seperti sholat. Dilaksanakan secara terstruktur dengan arahan dari para peengajar, sehingga diharapkan mampu membentuk karakter santri yang religius, disiplin dan berakhlakul karimah. program TPA memiliki peran strategis dalam mendukung pembinaan generasi muda yang beriman, berilmu, dan berakhlak mulia di lingkungan masyarakat.

TPA Desa Kemang yang berlokasi di Kecamatan Lembak, Kabupaten Muara Enim, merupakan lembaga pendidikan *nonformal* yang berdiri sejak tahun 2003, tpa ini berfokus pada pembelajaran membaca dan menulis al-qur'an, pembinaan akhlak serta penanaman nilai-nilai keislaman. Seiring dengan perkembangan dan kebutuhan akan pengelolaan yang lebih terarah, pada tahun 2013 tpa ini mulai mendaftarkan diri dibawah naungan Badan Komunikasi Pemuda Remaja Masjid Indonesia (BKPRMI) guna memperkuat legalitas kelembagaan dan meningkatkan kualitas program pembelajaran. Hingga saat ini, tpa terus berkomitmen menjalankan peranya sebagai wadah pembinaan generasi qur'ani yang berakhlak mulia dan berlandaskan nilai-nilai islam.

Tpa Desa Kemang berperan penting dalam memberikan pembelajaran Al-Qur'an kepada anak-anak. Saat ini, lembaga tersebut membina 160 santri yang dibimbing oleh 32 pengajar aktif. Namun, kondisi aktual menunjukkan adanya ketidakteraturan dalam pelaksanaan tugas, terutama terkait disiplin dan motivasi kerja pengajar yang belum sepenuhnya optimal, hal tersebut didiga berdampak langsung terhadap kualitas kinerja mereka.

Ketidak disiplin di TPA Desa Kemang tampak dari ketidaktepatan waktu hadir, di mana pembelajaran malam yang seharusnya dimulai pukul 19:00 kerap mundur hingga 19:30 akibat sebagian pengajar datang terlambat. Jam pulang yang mestinya pukul 20:30 juga sering dipersingkat, sehingga proses belajar selesai lebih cepat dari jadwal seharusnya. Ketidak teraturan ini diperparah oleh ketidak konsistenan dalam mengikuti rencana pembelajaran materi pembelajaran sering diganti dengan materi lebih sederhana karena kurangnya persiapan mengajar.

Pandangan para ahli menyatakan bahwa disiplin adalah ketaatan terhadap aturan yang dilakukan secara sadar (Wursanto 1986; Aryadi & Putra, 2025) dan

sejalan dengan itu pendapat lain menegaskan bahwa disiplin mencerminkan kesediaan individu mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis (Robbins; Nurpadilah & Parihah, 2021). Kondisi pengajar yang tidak konsisten tersebut menunjukkan lemahnya internalisasi disiplin yang seharusnya menjadi dasar profesionalitas mereka dalam mengajar.

Selain persoalan disiplin, motivasi kerja pengajar di TPA Desa Kemang juga menunjukkan ketidakstabilan. Hal ini menegaskan bahwa tingkat motivasi menentukan keberhasilan pengajar maupun organisasi karena berfungsi mengarahkan perilaku dalam mencapai tujuan (Azar 2013; Nurmayanti *et.al* 2024). Pandangan tersebut diperkuat dengan menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan kebutuhan dan dorongan individu untuk bekerja serta menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja. (Usmani 2016; Fitriani, 2024)

Rendahnya motivasi Di TPA Desa Kemang terlihat dari sistem kompensasi yang tidak pasti, honor yang kecil dan tidak tetap, serta jadwal pembayaran iuran santri yang tidak jelas. Ketiadaan kesepakatan awal mengenai mekanisme pemberian gaji, kurangnya pengembangan dan pelatihan, menyebabkan pengajar tidak memiliki dorongan untuk berkembang. Keletihan setelah aktivitas harian, minimnya dukungan fasilitas, dan terbatasnya kesempatan pengembangan diri semakin melemahkan semangat mengajar. Akibatnya, menimbulkan rasa kurang dihargai sehingga sebagian pengajar menunjukkan penurunan antusiasme, kurang mempersiapkan pembelajaran, dan tidak konsisten dalam melaksanakan tugas secara optimal.

Menurut Hatidah & Indriansyah (2023) menyatakan bahwa, kinerja merupakan hasil kerja yang dapat diukur secara konkret, baik dalam individu, proses manajerial, maupun organisasi secara keseluruhan, dengan perbandingan terhadap standar yang telah ditetapkan. Ketidakteraturan dalam disiplin dan motivasi kerja berkontribusi pada rendahnya kinerja pengajar di TPA Desa Kemang, yang tercermin dari persiapan mengajar yang kurang optimal, pengelolaan waktu yang tidak efektif, dan pembelajaran yang tidak sepenuhnya mencapai tujuan lembaga. Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pengajar di TPA Desa Kemang menjadi sangat penting untuk meningkatkan manajemen sumber daya manusia dan kualitas pembelajaran Al-Qur'an di lembaga tersebut.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti dan mengkaji lebih lanjut dengan judul penelitian yaitu **"Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengajar Di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang"**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh disiplin terhadap kinerja pengajar di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pengajar di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang?
3. Bagaimanakah pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pengajar di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja pengajar di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang.
2. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pengajar di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang.
3. Mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pengajar di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penulisan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen dan sumber daya manusia. Hasil penelitian ini dapat memperkuat teori-teori tentang hubungan antara disiplin, motivasi kerja, dan kinerja tenaga pendidik, serta menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pengajar di lembaga pendidikan nonformal berbasis keagamaan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a. Bagi lembaga TPA Desa Kemang, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dan dasar dalam menyusun strategi peningkatan kinerja pengajar melalui penguatan kedisiplinan dan motivasi kerja.
- b. Bagi pengajar TPA, penelitian ini dapat menjadi sarana refleksi untuk meningkatkan kedisiplinan dan motivasi dalam melakukan tugas pembelajaran.
- c. Bagi masyarakat dan pengelola lembaga pendidikan nonformal, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan dalam pembinaan tenaga pengajar agar tercipta proses pembelajaran Al-Qur'an yang lebih efektif dan berkualitas.

1.5 Batasan Penelitian

Agar penelitian lebih terarah dan tidak meluas, maka peneliti menetapkan penelitian ini hanya memfokuskan pada dua variabel independen, yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja, serta satu variabel dependen yaitu kinerja pengajar di taman pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang. Fokus kajian hanya mencakup pengajar yang aktif mengajar pada periode 2025/2026.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Dalam konteks profesional, disiplin dipahami sebagai komponen fundamental yang berperan penting dalam mengoptimalkan kinerja individu. Tingkat disiplin yang baik tercermin dari kemampuan seseorang melaksanakan tugas secara bertanggung jawab, mematuhi ketentuan yang berlaku, serta menjaga konsistensi kehadiran dan ketepatan waktu. Sebaliknya, rendahnya disiplin dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti ketidakteraturan dalam pelaksanaan tugas, meningkatnya ketidakhadiran, dan menurunnya kualitas hasil kerja, yang pada akhirnya menghambat pencapaian tujuan organisasi (Prasetiyani, 2025).

Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja juga dipandang sebagai bagian dari karakter dan sikap individu yang tercermin melalui ketaatan, kepatuhan, dan keteraturannya dalam mengikuti peraturan organisasi maupun norma sosial yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas. Penerapan disiplin menjadi aspek esensial dalam kehidupan pribadi maupun dunia kerja, karena ketidakpatuhan terhadap aturan dapat menimbulkan konsekuensi administratif, seperti pemotongan gaji hingga pemutusan hubungan kerja. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi indikator penting dalam menentukan tingkat keberhasilan seseorang dalam mencapai kinerja dan prestasi kerja yang optimal.

Sejalan dengan itu, disiplin dipahami sebagai upaya manajerial yang bertujuan mendorong anggota organisasi untuk mematuhi berbagai ketentuan yang wajib dipenuhi, termasuk juga bagi para guru dalam menjalankan tugasnya (Putra & Aryadi, 2025).

2.1.1 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara & Padila *et.al* (2021), disiplin kerja dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif merupakan upaya yang diarahkan untuk mendorong pegawai menaati pedoman dan aturan kerja sebelum pelanggaran terjadi. Pendekatan ini

menekankan pentingnya pemahaman menyeluruh terhadap ketentuan organisasi sehingga pegawai mampu mengontrol perilakunya secara mandiri. Selain itu, pemimpin bertanggung jawab menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi terbentuknya perilaku disiplin. Apabila sistem organisasi tersusun dengan baik, maka implementasi disiplin preventif akan berjalan lebih efektif.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif merujuk pada tindakan yang diberikan kepada pegawai ketika terjadi pelanggaran terhadap ketentuan kerja. Pemberian sanksi dilakukan berdasarkan aturan yang berlaku dengan tujuan memperbaiki perilaku pegawai, memastikan kepatuhan terhadap peraturan, serta memberikan efek pembelajaran agar pelanggaran tidak berulang. Melalui pendekatan ini, ketertiban dan konsistensi dalam pelaksanaan pekerjaan dapat tetap terjaga di dalam organisasi.

2.1.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Beberapa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin seorang pekerja menurut (Ajabar, 2020)

1. Besar Kecilnya Kompensasi

Besaran kompensasi yang diberikan organisasi berpengaruh langsung terhadap tingkat kedisiplinan pekerja. Umumnya, pekerja akan lebih patuh pada aturan apabila mereka menerima imbalan atau upah yang dianggap sebanding dengan usaha dan kontribusi yang diberikan.

2. Keteladanan Pimpinan

Perilaku dan keteladanan pimpinan memiliki dampak signifikan terhadap disiplin kerja bawahan. Pimpinan dipandang sebagai figur panutan, sehingga tindakan dan sikapnya dalam organisasi menjadi contoh yang ditiru oleh para pekerja.

3. Keberadaan Aturan Yang Jelas

Keberadaan peraturan yang tersusun secara jelas dan tegas menjadi faktor penting dalam pembentukan disiplin kerja. Aturan yang mudah dipahami membantu meningkatkan rasa tanggung jawab pekerja terhadap tugas yang harus diselesaikan.

4. Ketegasan Pimpinan Dalam Memberi Tindakan

Ketika bawahan melakukan kesalahan atau pelanggaran, pimpinan perlu menunjukkan ketegasan melalui tindakan yang sesuai, seperti memberikan teguran lisan atau tertulis. Ketegasan ini diperlukan untuk menjaga kepatuhan terhadap aturan yang berlaku.

5. Pengawasan Oleh Pimpinan

Pengawasan yang dilakukan pimpinan membantu memastikan bahwa pekerja menjalankan tugas secara teratur. Melalui pengawasan langsung, pekerjaan bawahan dapat lebih terarah, sehingga jam kerja, metode kerja, dan hasil kerja dapat dikontrol dengan lebih efektif.

6. Perhatian Terhadap Bawahan

Dalam konteks disiplin kerja, perhatian pimpinan terhadap bawahan menjadi unsur penting. Selain dapat meningkatkan motivasi, perhatian ini juga mendorong ketertiban dan kesadaran pekerja untuk menyelesaikan tugas dengan lebih baik tanpa adanya paksaan.

7. Kebiasaan-Kebiasaan Pendukung

Kebiasaan positif yang berkembang dalam lingkungan organisasi turut memperkuat disiplin kerja. Kebiasaan tersebut, seperti saling menghormati, memberikan apresiasi, aktif dalam pertemuan, serta meminta izin ketika meninggalkan pekerjaan, dapat membangun suasana kerja yang tertib dan profesional.

2.1.3 Indikator Disiplin

Disiplin kerja dapat diukur melalui empat dimensi yang dijabarkan ke dalam sembilan indikator utama (Fadyla *et.al* 2021) Indikator-indikator tersebut meliputi:

1. Kepatuhan Terhadap Waktu

Disiplin terlihat dari ketepatan pegawai dalam mematuhi jam masuk, jam pulang, serta waktu istirahat sesuai ketentuan yang telah ditetapkan organisasi.

2. Kepatuhan Terhadap Peraturan Organisasi

Indikator ini mencakup ketaatan pegawai terhadap berbagai aturan dasar organisasi, termasuk ketentuan tata cara berpakaian, etika kerja, serta perilaku profesional selama menjalankan tugas.

3. Kepatuhan Terhadap Tata Perilaku Kerja

Pegawai yang disiplin melaksanakan pekerjaan sesuai jabatan, tugas, dan tanggung jawabnya, serta menunjukkan perilaku kerja yang selaras dengan standar yang berlaku, termasuk dalam berinteraksi dengan unit kerja lainnya.

4. Kepatuhan Terhadap Ketentuan Tambahan

Indikator ini mencerminkan sejauh mana pegawai menaati aturan lain yang mengatur hal-hal yang diperbolehkan maupun dilarang dalam lingkungan kerja, sehingga seluruh aktivitas tetap sesuai dengan norma organisasi.

2.2 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu proses yang menunjukkan kekuatan dorongan, arah tujuan, dan ketekunan individu dalam upaya mencapai sasaran yang diharapkan. Motivasi juga menjadi energi pendorong yang menggerakkan seseorang untuk bertindak guna mewujudkan tujuan tertentu (Fitriani, 2024). Selanjutnya, motivasi kerja dipahami sebagai dorongan yang muncul dari hasrat dalam diri individu, yang menumbuhkan semangat, memengaruhi arah tindakan, serta mempertahankan perilaku untuk mencapai tujuan sesuai dengan lingkup pekerjaan (Nining, 2023).

2.2.1 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi seseorang dipengaruhi oleh berbagai faktor (Solikah *et.al* 2025)

1. Faktor Internal

Faktor internal mencakup aspek-aspek yang berasal dari dalam diri individu. Pertama, kebutuhan, yaitu dorongan dasar yang mempengaruhi perilaku dan motivasi, baik berupa kebutuhan fisik maupun psikologis. Kedua, tujuan, yaitu sasaran yang ingin dicapai dan berperan sebagai arah tindakan seseorang. Ketiga, sikap, yakni pandangan individu terhadap sesuatu yang mempengaruhi kecenderungan perilakunya. Keempat, kemampuan, yaitu kapasitas seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai keahlian yang dimiliki.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal menggambarkan kondisi di luar individu yang dapat memengaruhi motivasinya. Faktor tersebut meliputi upah atau gaji, yang menentukan sejauh mana seseorang merasa dihargai; keamanan pekerjaan, yang memengaruhi rasa stabil dan nyaman dalam bekerja; rekan kerja, yang dapat

memberikan dukungan dan suasana kerja positif; pengawasan, sebagai bentuk pemantauan yang membantu menjaga kualitas kinerja; pujian, yang berfungsi sebagai apresiasi atas hasil kerja; serta pekerjaan itu sendiri, yaitu karakteristik tugas yang menarik dan menantang sehingga dapat meningkatkan motivasi.

3. Faktor Lain Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Selain dua kelompok faktor di atas, terdapat faktor lain yang turut mempengaruhi motivasi kerja, yaitu gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan yang efektif, terutama yang demokratis dan partisipatif, dapat meningkatkan semangat kerja karena karyawan merasa dihargai. Sementara itu, kepuasan kerja berperan penting dalam memperkuat motivasi dan berdampak pada peningkatan kinerja.

2.2.2 Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Tafonao, 2023) indikator motivasi kerja sebagai berikut

1. Kemauan

Kemauan atau kehendak merupakan landasan penting bagi seseorang untuk mempelajari berbagai hal yang berkaitan dengan pengetahuan dan aspek lainnya.

2. Kerelaan

Kerelaan bekerja menggambarkan kesediaan seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sukarela dan penuh keikhlasan tanpa menuntut imbalan di luar ketentuan.

3. Keterampilan

Keterampilan adalah modal utama pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, mencakup kemampuan, pengetahuan, kecakapan interpersonal, serta keterampilan teknis yang diperlukan.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab berarti kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang dipercayakan kepadanya dengan sebaik-baiknya, serta kesediaan untuk mempertanggungjawabkan tindakan yang dilakukan.

5. Kewajiban

Kewajiban merupakan segala sesuatu yang harus dilaksanakan pegawai dengan penuh rasa tanggung jawab sebagai bagian dari peran dan tugasnya.

2.3 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, yang dilaksanakan sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing, dan dilakukan secara sah, tidak bertentangan dengan hukum, serta sejalan dengan prinsip moral yang berlaku (Dewi & Basrowi, 2024). Dalam ranah manajemen, kinerja dipahami sebagai istilah yang terkait dengan hasil kerja, prestasi kerja, atau performance (Kaeruman *et.al* 2021). Kinerja menjadi komponen penting dalam mendukung keberhasilan organisasi, karena semakin optimal kinerja pegawai, semakin besar peluang organisasi untuk mencapai target serta tujuan yang telah ditetapkan.

2.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. kinerja dipengaruhi oleh kualitas dan kemampuan, sarana pendukung dan supra sarana (Ajabar, 2020)

1. Kualitas dan Kemampuan

Mencakup berbagai aspek yang mempengaruhi kompetensi pengajar, seperti tingkat pendidikan, pengalaman pelatihan, etos kerja, motivasi, sikap profesional, serta kondisi fisik yang mendukung pelaksanaan tugas mengajar.

2. Sarana Pendukung

Meliputi faktor-faktor yang berkaitan dengan lingkungan kerja, termasuk keamanan dan kenyamanan saat mengajar, kesehatan kerja, ketersediaan teknologi atau media pembelajaran, serta aspek kesejahteraan seperti upah, insentif, dan jaminan sosial yang dapat menunjang kinerja pengajar.

3. Supra Sarana

Mengacu pada faktor eksternal yang berasal dari kebijakan lembaga maupun regulasi pemerintah, serta pola hubungan kerja antara pengajar dan pengelola lembaga, yang dapat mempengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas dan kinerja pengajar di TPA.

2.3.2 Tujuan Dan Manfaat Penilaian Kerja

1. Tujuan Umum

Tujuan umum penilaian kinerja adalah meningkatkan kualitas pelaksanaan pekerjaan dengan membantu pekerja memaksimalkan potensi yang dimilikinya.

Selain itu, penilaian kinerja berfungsi untuk menyediakan informasi yang diperlukan oleh pekerja maupun manajer dalam pengambilan keputusan, melakukan pendataan sumber daya manusia dalam organisasi, serta mendorong peningkatan motivasi kerja.

2. Tujuan Khusus

Secara khusus, penilaian kinerja digunakan sebagai dasar untuk promosi jabatan, penegakan disiplin, pemberian penghargaan, serta penentuan kebutuhan penambahan pegawai. Penilaian ini juga menghasilkan informasi yang dapat menjadi dasar penyusunan alat tes yang valid, memberikan umpan balik bagi pekerja untuk meningkatkan efektivitas kerja, mengidentifikasi kebutuhan pengembangan dalam rangka meningkatkan prestasi, serta menyediakan spesifikasi jabatan yang diperlukan dalam organisasi.

3. Manfaat

Manfaat penilaian kinerja pada dasarnya memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Menurut (Ajabar, 2020:31), manfaat penilaian kinerja antara lain.

- a. Mendorong peningkatan capaian dan kualitas kerja.
- b. Memberikan kesempatan yang lebih objektif dan adil bagi setiap pegawai.
- c. Menjadi dasar dalam merencanakan program pelatihan dan pengembangan.
- d. Membantu menentukan penyesuaian kompensasi yang tepat.
- e. Menjadi acuan dalam pengambilan keputusan terkait promosi maupun penurunan jabatan.
- f. Mengidentifikasi kekeliruan dalam perancangan pekerjaan.
- g. Mengevaluasi efektivitas proses rekrutmen dan seleksi.

2.3.3 Indikator Kinerja

Adapun beberapa indikator atas kinerja pengajar (Efendi & Winarsih, 2022)

1. Perencanaan Program Pembelajaran

Tahap perencanaan merupakan bagian awal dari proses pembelajaran yang menunjukkan kemampuan pengajar dalam menguasai materi yang akan diajarkan. Kualitas kinerja pengajar dapat terlihat dari bagaimana mereka menyusun perencanaan pembelajaran, termasuk pengembangan silabus serta

rencana pelaksanaan pembelajaran yang menjadi pedoman selama proses mengajar.

2. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran

Pelaksanaan pembelajaran merupakan inti dari aktivitas pendidikan di TPA, yang mencakup kemampuan pengajar dalam mengelola kelas, memanfaatkan media dan sumber belajar, serta menerapkan metode dan strategi pembelajaran yang sesuai. Seluruh aspek tersebut menjadi bagian dari tanggung jawab pengajar dan menuntut kompetensi yang baik agar proses pembelajaran berjalan efektif.

3. Evaluasi atau Penilaian Pembelajaran

Evaluasi pembelajaran adalah kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana tujuan pembelajaran telah tercapai. Pada tahap ini, pengajar dituntut memiliki kemampuan dalam menentukan pendekatan evaluasi, menyusun instrumen penilaian, serta mengolah dan memanfaatkan hasil evaluasi sebagai dasar perbaikan pembelajaran di masa mendatang.

2.3.4 Hubungan Disiplin Dengan Kinerja

Kinerja pengajar memiliki hubungan yang kuat dengan tingkat disiplin kerja yang mereka miliki ((Hidayat *et.al* 2022). Disiplin kerja menjadi faktor yang secara langsung memengaruhi kualitas pelaksanaan tugas mengajar. Semakin tinggi disiplin pengajar dalam mematuhi aturan, menjalankan tanggung jawab, dan mengelola waktu, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, rendahnya disiplin kerja cenderung mengakibatkan penurunan kualitas kinerja pengajar dalam menjalankan tugas pembelajaran di TPA.

2.3.5 Hubungan Motivasi Dengan Kinerja

Motivasi kerja merupakan salah satu aspek krusial yang berperan dalam meningkatkan kinerja pengajar dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Hidayat *et.al* 2022). Kinerja pengajar memiliki implikasi langsung terhadap mutu proses pembelajaran serta kualitas output pendidikan di TPA. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pengajar, semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan dan pada akhirnya berdampak positif terhadap kualitas pendidikan

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai dasar acuan bagi penulis dalam mengembangkan dan memperkaya teori yang digunakan guna memperluas sudut pandang dan memperdalam analisis.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

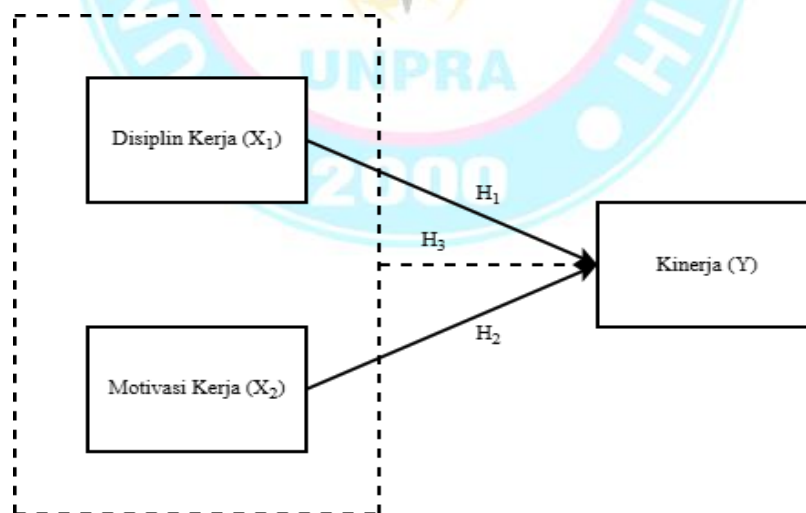
Nama peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
Lilik Rachmawati, Laurens Kaluge	Pengaruh Kompetensi Profesional, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru. Pada Tahun 2020 (Rachmawati & kaluge 2020)	Menggunakan analisis regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mempunyai pengaruh signifikan, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja guru.
Heny Desi Soviana, Veithzal Rivai Zainal, Setyo Riyanto	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Guru terhadap Kinerja Guru Pada 12 April 2023 (soviana <i>et.al</i> 2023)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik penentuan sampel jenuh, sehingga seluruh populasi guru dijadikan responden.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di sekolah swasta Kota Cimahi.
Yayan Alfian, Sri Wulan Anggraini, Haerudin, Yuly Nopianthie	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar (Alpian <i>et.al</i> 2023)	Menggunakan metode penelitian kuantitatif menggunakan analiis regresi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.
Panji Mura, Fauziah Afriyani, Try Wulandari	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 55 Palembang. Pada 28 Mei 2024 (Mura <i>et.al</i> 2024)	Menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan sensus	Hasil penelitian menemukan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan. Terhadap kinerja guru secara optimal.
Triyana, Choiroel Woestho, Christophorus Indra Wahyu Putra, Cahyadi Husadha, Tutiek Yoganingsih	Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di MI/Mts Nurul Anwar. Pada 31 Juli 2024 (Triyana <i>et.al</i> 2024)	Menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel jenuh yang melibatkan 54 guru.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru

Sumber: Data Diolah Dari Berbagai Jurnal (2020-2024)

Kesimpulan dari penelitian terdahulu menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja secara konsisten memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengajar, baik secara parsial maupun simultan, sehingga keduanya menjadi faktor determinan dalam meningkatkan kualitas kinerja pengajar. Tetapi demikian, seluruh penelitian tersebut dilakukan pada lembaga pendidikan formal seperti sekolah dasar, sekolah menengah, serta madrasah. Hal ini berbeda dengan penelitian yang penulis lakukan, yang berfokus pada pengajar di taman pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang sebagai lembaga pendidikan non-formal. Dengan demikian penelitian ini memiliki kontribusi dalam mengisi kesenjangan kajian terkait pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pengajar pada konteks lembaga non-formal berbasis keagamaan.

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini menjelaskan hubungan antara disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sebagai faktor yang memengaruhi kinerja (Y). Dengan demikian, kerangka pemikiran penelitian ini digambarkan pada Gambar 2.1 berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan :

—————→ Pengaruh secara parsial

- - - - -→ Pengaruh secara simultan

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, disiplin kerja (X_1) diduga memiliki pengaruh secara parsial atau langsung terhadap kinerja pengajar (Y) yang ditunjukkan melalui hipotesis pertama (H_1). Selain itu motivasi kerja (X_2) juga diduga berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pengajar (Y) sebagaimana dirumuskan dalam hipotesis ke dua (H_2). Selanjutnya disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan atau bersama-sama diperkirakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pengajar (Y), yang ditunjukkan melalui hipotesis ke 3 (H_3). Dengan demikian kerangka pemikiran ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pengajar di TPA tidak terlepas dari peran kedisiplinan dan motivasi kerja yang dimiliki oleh para pengajar.

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah dugaan sementara mengenai permasalahan yang diteliti. Dugaan ini dirumuskan berdasarkan teori yang relevan dan logika ilmiah, namun kebenarannya masih perlu dibuktikan melalui temuan empiris di lapangan (Hamdan & Sya'diyah, 2025). Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan, peneliti menyusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H_1 : Diduga Disiplin (X_1) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pengajar (Y) di taman pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang

H_2 : Diduga motivasi kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pengajar (Y) di taman pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang

H_3 : Diduga disiplin (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pengajar (Y) di taman pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Dan Desain Penelitian

3.1.1 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan seperangkat prosedur yang digunakan secara ilmiah untuk memperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Dalam pelaksanaannya, metode penelitian berlandaskan empat unsur utama, yaitu pendekatan ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan penelitian. Pendekatan ilmiah mengharuskan proses penelitian memenuhi prinsip rasional, empiris, dan sistematis. Prinsip-prinsip tersebut menjadi landasan dalam penelitian kuantitatif ini untuk memperoleh data objektif mengenai pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pengajar (Sugiyono, 2023:2).

Penelitian kuantitatif sendiri merupakan pendekatan yang dilakukan secara terstruktur dan objektif dalam proses pengumpulan dan analisis data. Pendekatan ini memanfaatkan data numerik untuk menghasilkan informasi yang akurat, terukur, serta dapat dipercaya mengenai fenomena atau permasalahan yang diteliti (Damanik *et.al* 2025).

Sejalan dengan karakteristik penelitian kuantitatif yang menekankan pada pengukuran objektif melalui data numerik, penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif kausal. Desain kausal digunakan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini, variabel bebas terdiri dari disiplin kerja dan motivasi kerja, sedangkan variabel terikat adalah kinerja pengajar. Untuk memperoleh data yang akurat sesuai tujuan analitis tersebut, penelitian ini melibatkan populasi dan sampel tertentu dengan teknik pengambilan sampel yang tepat, serta memanfaatkan instrumen penelitian berupa kuesioner yang dirancang untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan sebelumnya.

3.1.2 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama. Metode survei dipilih untuk memperoleh gambaran

mengenai pengaruh variabel yang diteliti. metode survei merupakan pendekatan penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mengumpulkan data masa lalu maupun kondisi aktual terkait keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, serta hubungan antar variabel, sekaligus menguji hipotesis dalam konteks sosial maupun psikologis pada sampel yang mewakili populasi. Teknik pengumpulan data dalam metode ini dilakukan melalui pengamatan sederhana, baik melalui wawancara maupun kuesioner, dan hasil penelitiannya cenderung dapat digeneralisasikan. (Sugiyono, 2023;57)

3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang, yang merupakan lembaga pendidikan nonformal berbasis keagamaan. Berlokasi di Desa Kemang Kecamatan Lembak Kabupaten Muara Enim. Waktu penelitian ini dilaksanakan mulai 10 Oktober 2025 sampai dengan 30 April 2026.

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu dan menjadi sasaran generalisasi hasil penelitian. Dalam hal ini populasi penelitian adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek atau benda-benda yang alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu (Sugiyono, 2023) Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengajar di taman pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang yang berjumlah 32 pengajar.

3.3.2 Sampel

Dalam penelitian kuantitatif sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin untuk mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel

yang diambil dari populasi itu, apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel harus diambil dari populasi harus betul-betul representatif atau mewakili (Sugiyono, 2023). Sampel di dalam penelitian ini berjumlah 32 pengajar yang merupakan seluruh dari populasi pengajar di taman pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang

3.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik *non probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sedangkan untuk pengujiannya menggunakan metode sampling jenuh. Teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sari & Ratmono, 2021). Maka dari itu, penulis memilih sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi yang relative kecil, sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 32 orang yang merupakan pengajar di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang.

3.4 Sumber Data

Sumber data merupakan sebuah informasi yang diperoleh dari peneliti untuk pengumpulan datanya. Pengumpulan data yang dapat menggunakan data primer dan data sekunder sebagai berikut: (Sulung & Muspawati 2024)

- a. Data primer : Adalah sumber informasi utama yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dalam proses penelitian. Data ini diperoleh dari sumber asli, yaitu responden atau informan yang terkait dengan variabel penelitian. Data primer dapat berupa hasil observasi, wawancara, atau pengumpulan data melalui angket.
- b. Data Sekunder : Adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara. Artinya, data ini tidak dikumpulkan langsung oleh peneliti melainkan dari sumber yang telah ada sebelumnya, seperti dokumen, literatur, atau data yang dikumpulkan oleh pihak lain. Contoh sumber data sekunder meliputi buku, jurnal akademis, artikel, laporan keuangan, dan data sensus yang dikumpulkan oleh pemerintah.

Dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden, yaitu pengajar Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang, melalui penyebaran kuesioner yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pengajar. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen pendukung seperti profil TPA, data jumlah pengajar, arsip kehadiran, serta literatur yang relevan berupa buku, jurnal ilmiah, dan hasil penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini. Penggunaan jenis data tersebut diharapkan mampu memberikan gambaran yang komprehensif dan memperkuat hasil analisis penelitian.

3.5 Variabel Dan Definisi Operasional

3.5.1 Variabel Penelitian

Dapat dirumuskan bahwa variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (sugiyono, 2023). Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Adapun penjelasan variabel yang dapat digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Bebas (Variabel Independen)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel bebasnya adalah Disiplin (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2).

2. Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel terikatnya adalah Kinerja Pengajar (Y).

3.5.2 Definisi Operasional Variabel

Operasional variabel merupakan keseluruhan nilai yang terdiri dari tanda atau objek penelitian yang dapat diukur juga diamati. Operasional variabel independen dan dependen dalam penelitian ini adalah hubungan Disiplin kerja Dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pengajar di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang dapat dilihat pada tabel 3.1.

Tabel 3.1 Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Indikator	Item Kuisisioner
Disiplin (X ₁)	Disiplin dipahami sebagai upaya manajerial yang bertujuan mendorong anggota organisasi untuk mematuhi berbagai ketentuan yang wajib dipenuhi(Putra & Aryadi, 2025)	1. Kepatuhan Terhadap Waktu	1-2
		2. Kepatuhan Terhadap Peraturan Organisasi	3-5
		3. Kepatuhan Terhadap Tata Perilaku Kerja	6-8
		4. Kepatuhan Terhadap Ketentuan Tambahan	9-10
Motivasi Kerja (X ₂)	Motivasi kerja dipahami sebagai dorongan yang muncul dari hasrat dalam diri individu, yang menumbuhkan semangat, memengaruhi arah tindakan, serta mempertahankan perilaku untuk mencapai tujuan sesuai dengan lingkup pekerjaan (Nining, 2023).	1. Kemauan	1-2
		2. Kerelaan	3-4
		3. Keterampilan	5-6
		4. Tanggung Jawab	7-8
		5. Kewajiban	9-10
Kinerja (y)	Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, yang dilaksanakan sesuai dengan wewenang serta tanggung jawab masing-masing, dan dilakukan secara sah, tidak bertentangan dengan hukum, serta sejalan dengan prinsip moral yang berlaku (Dewi & Basrowi, 2024).	1. Perencanaan Program Pembelajaran	1-3
		2. Pelaksanaan Kegiatan Pembelajaran	4-7
		3. Evaluasi atau Penilaian Pembelajaran	8-10

Sumber: Data Diolah Dari Berbagai Jurnal (2020-2025)

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang paling utama dalam proses penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah.

1. Observasi

Observasi dilakukan dengan peneliti datang langsung ke lokasi tempat penelitian untuk memperhatikan hal-hal apa saja yang terjadi di lokasi tersebut. observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. (Sugiyono, 2023:2003)

2. Kuesioner

Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengirimkan suatu daftar pertanyaan kepada responden untuk diisi. Dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan skala *likert* untuk mengukur setiap instrumennya. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. (Sugiyono, 2023)

SS Sangat Setuju Diberi skor : 5

ST Setuju Diberi skor : 4

RG Ragu-ragu Diberi skor : 3

TS Tidak Setuju Diberi skor : 2

STS Sangat Tidak Setuju Diberi skor : 1

3. Dokumentasi

Dokumentasi adalah catatan peristiwa yang dapat berbentuk tulisan, gambar, atau karya dari seseorang lainnya. Sehingga digunakan untuk mendukung penelitian. Alat dokumentasi yang dapat digunakan dalam penelitian ini berupa kamera, alat tulis, catatan lapangan dan studi pustaka.

4. Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus

diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden sedikit atau kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan tentang diri sendiri atau *self-report*, atau setidak-tidaknya pada pengetahuan atau data pribadi.

3.7 Instrumen Penelitian

3.7.1 Uji Validitas

Validitas dalam Penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi sebenarnya yang diukur. Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur (Titaley *et.al* 2021). Penelitian ini menggunakan program *Statistical Package For The Social Sciences* (SPSS). Teknik pengujian yang digunakan adalah korelasi *Bivariate Pearson*. dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor Item dengan skor total. Skor total adalah jumlah seluruh item pertanyaan. Item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap Valid. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (Dinyatakan Valid).

3.7.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu metode untuk mengukur sejauh mana suatu alat ukur (instrumen) dapat memberikan hasil yang konsisten dan stabil ketika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama. Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas suatu test merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi, dan akurasi. Pengukuran yang memiliki reliabilitas yang tinggi adalah pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel (Titaley *et.al* 2021). Didalam penelitian ini, peneliti menggunakan aplikasi SPSS yang memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *cronbach alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* $\geq 0,6$.

3.8 Uji Asumsi Klasik

Adapun uji asumsi klasik yang digunakan untuk memperoleh hasil regresi linier yang baik serta tidak bisa ada penyimpangan yang dapat terjadi dalam penggunaan model regresi adalah sebagai berikut.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Sebagai salah satu uji statistik parametrik, maka analisis regresi berganda dapat dilakukan jika sampel yang dipakai untuk analisis berdistribusi normal. Penggunaan statistik parametrik dihindari jika data yang diteliti tidak berdistribusi normal. Uji normalitas data yang digunakan dalam uji penelitian ini adalah uji *shapiro wilk*. Uji *shapiro Wilk* pada umumnya dipakai untuk sampel yang jumlahnya kecil (kurang dari 50 sampel) . Dengan pengambilan keputusan dalam uji normalitas shapiro-wilk: (Marantika, 2023)

- a. Jika nilai Sig. < 0,05 hasil data berdistribusi normal ditolak. Hal ini berarti data hasil berasal dari pre test dan tidak berdistribusi normal.
- b. Jika nilai Sig. > 0, 05 diterima. Hal Ini berarti data sampel berasal dari pre test berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas Untuk mengetahui apakah terdapat gejala korelasi antara variabel-variabel bebas adalah dengan melakukan uji multikolinearitas. Jika berdasarkan hasil uji multikolinearitas didapat nilai Tolerance > 0,01 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 maka model regresi terbebas dari gejala multikolinearitas. Sehingga dirumuskan hipotesis dari uji multikolinearitas adalah sebagai berikut.

<10 : Model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

>10 : Model regresi terjadi multikolinearitas.

Uji multikolinearitas pada SPSS 27 dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan VIF pada tabel *Coefficients*. Model dinyatakan bebas multikolinearitas apabila nilai VIF < 10 dan Tolerance > 0,10.(Tarigan *et.al* 2021)

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dilakukan uji heteroskedastisitas. Pengujian ini dilakukan dengan cara uji scatter

plot dan uji glesjer. Berdasarkan hasil uji scatter plot jika didapat titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola maka disimpulkan tidak terjadi kesamaan variance residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya atau pada model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika hasil uji glesjer didapat hasil nilai signifikansi variabel bebas lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan pada model regresi tidak terjadi kesamaan variance residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Pengambilan keputusan uji heteroskedastisitas didasarkan pada kriteria sebagai berikut : (Tarigan *et.al* 2021)

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas. (Ghozali, 2021)

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode *Glejser* pada SPSS 27. Apabila nilai signifikansi hasil regresi residual lebih besar dari 0,05, maka model dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas.

3.9 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk menentukan pengaruh dua atau lebih variabel dependen (variabel bebas) terhadap satu variabel independen (variabel terikat) atau untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional antara dua variabel bebas Disiplin (X_1), Motivasi Kerja (X_2) variabel terikat Kinerja pengajar (Y). Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program *Statistical Product and Service solution* (SPSS) 27. Variabel Dependen adalah kinerja pengajar sedangkan variabel independen meliputi disiplin dan motivasi kerja. Model regresi penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y: Variabel Dependen (kinerja pengajar)

a : Konstanta

b_1 : Koefisien Regresi dari Disiplin

b_2 : Koefisien Regresi dari Motivasi Kerja

X_1 : Disiplin

X_2 : Motivasi Kerja

e : Tingkat kesalahan (standard error)

3.10 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah metode pengambilan Keputusan yang didasarkan dari analisis data, Baik dari percobaan yang terkontrol, maupun dari observasi (tidak terkontrol).

1. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi. Menurut Ghazali (2021), uji t bertujuan untuk menguji apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dengan asumsi bahwa variabel independen lainnya dianggap konstan. Melalui uji t peneliti dapat mengetahui variabel independen mana yang secara individu berkontribusi terhadap perubahan variabel dependen. Pengambilan keputusan dalam uji t dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan tingkat signifikansi 0,05 atau dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai t tabel.

- a. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga akan berpengaruh secara signifikan.
- b. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga hal ini tidak berpengaruh secara signifikan.

2. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji f digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen dalam model regresi. Menurut ghazali (2021), uji f bertujuan untuk menguji kelayakan model regresi serta mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji ini penting untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan layak dan dapat menjelaskan hubungan antara variabel penelitian. Pengambilan keputusan dalam uji f dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan tingkat signifikansi 0,05 atau dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel.

- a. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, Sig. < 0,05 maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
- b. Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, Sig. > 0,05 maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinan digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel-variabel bebas yaitu disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dalam menjelaskan pengaruh pada variabel terikat yaitu kinerja pengajar (Y) secara bersama sama (Marantika, 2023). dimana $0 < R^2 < 1$. Jika R^2 semakin besar (mendekati 1) maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel (X) adalah besar terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya. Jika koefisien determinasi (R^2) semakin kecil (mendekati 0), maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Adapun rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$KP = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KP= Nilai Koefisien Determinasi

R^2 = Nilai Koefisien Determinasi

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang

4.1.1 Sejarah Singkat Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang

Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang yang berlokasi di Desa Kemang, Kecamatan Lembak, Kabupaten Muara Enim merupakan salah satu lembaga pendidikan nonformal yang bergerak dalam bidang pembelajaran Al-Qur'an dan pendidikan keislaman bagi anak-anak usia dini hingga remaja. Lembaga ini didirikan pada tahun 2003 sebagai bentuk kepedulian masyarakat terhadap pentingnya pendidikan agama sejak usia dini, khususnya dalam membentuk generasi yang mampu membaca Al-Qur'an dengan baik dan benar serta memiliki akhlak yang mulia. Keberadaan Taman Pendidikan Al-Qur'an ini menjadi sarana strategis dalam mendukung pendidikan karakter berbasis nilai-nilai Islam di lingkungan masyarakat Desa Kemang.

Pada awal berdirinya, kegiatan pembelajaran masih dilaksanakan secara sederhana dengan memanfaatkan fasilitas masjid setempat. Proses belajar mengajar berlangsung dengan sarana dan prasarana yang terbatas, baik dari segi ruang belajar, perlengkapan pembelajaran, maupun media pendukung lainnya. Namun demikian, keterbatasan tersebut tidak mengurangi semangat para pengajar dalam mengabdikan diri serta antusiasme para santri dalam mengikuti kegiatan pembelajaran. Semangat kebersamaan, keikhlasan, dan komitmen sosial masyarakat menjadi faktor utama yang menjaga keberlangsungan kegiatan TPA pada masa-masa awal perkembangannya.

Seiring berjalannya waktu, jumlah santri yang mengikuti kegiatan pembelajaran di Taman Pendidikan Al-Qur'an ini terus mengalami peningkatan yang signifikan. Peningkatan jumlah peserta didik ini menunjukkan tingginya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap kualitas pembinaan yang diberikan. Kondisi tersebut mendorong pengurus untuk melakukan pembenahan manajemen dan sistem pengelolaan lembaga agar lebih terstruktur, terarah, dan profesional. Dalam rangka memperkuat legalitas serta meningkatkan mutu kelembagaan, pada tahun 2013 Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang secara resmi

mendaftarkan diri di bawah naungan Badan Komunikasi Pemuda Remaja Masjid Indonesia (BKPRMI). Langkah ini bertujuan untuk memperoleh pembinaan organisasi, standarisasi kurikulum, serta dukungan jaringan kelembagaan yang lebih luas sehingga program pembelajaran dapat dilaksanakan secara lebih sistematis dan berkelanjutan.

Perkembangan lembaga juga terlihat dari peningkatan sarana dan prasarana yang dimiliki. Jika pada awalnya kegiatan belajar mengajar dilaksanakan di dalam area masjid, saat ini Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang telah memiliki gedung khusus yang difungsikan sebagai ruang pembelajaran. Keberadaan gedung tersebut memberikan suasana belajar yang lebih kondusif, nyaman, dan tertata. Selain itu, fasilitas penunjang seperti meja belajar, papan tulis, alat peraga, serta perlengkapan administrasi turut mengalami peningkatan, sehingga proses pembelajaran dapat berlangsung secara lebih efektif dan efisien.

Hingga saat ini, Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang memiliki jumlah santri sebanyak 160 orang yang dibimbing oleh 32 orang pengajar aktif. Jumlah tersebut menunjukkan bahwa lembaga ini memiliki kapasitas organisasi yang cukup besar dalam lingkup desa. Para pengajar memiliki peran yang sangat vital dalam menentukan keberhasilan proses pembelajaran, karena mereka tidak hanya bertugas mengajarkan bacaan Al-Qur'an, tetapi juga membimbing, membina, serta menjadi teladan dalam pembentukan karakter santri. Oleh karena itu, aspek kedisiplinan dan motivasi kerja pengajar menjadi faktor penting yang berpengaruh terhadap kualitas kinerja serta pencapaian tujuan pendidikan lembaga. Adapun ketua Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang saat ini adalah Bastari, yang bertanggung jawab dalam mengoordinasikan seluruh kegiatan operasional, melakukan pengawasan, serta memastikan bahwa visi dan misi lembaga dapat berjalan dengan baik.

Secara umum, Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang berfungsi sebagai wadah pembinaan generasi muda dalam meningkatkan kemampuan membaca dan memahami Al-Qur'an, mempelajari dasar-dasar ajaran Islam seperti akidah, ibadah, dan akhlak, serta menanamkan nilai-nilai akhlakul karimah sejak usia dini. Selain kegiatan rutin pembelajaran, lembaga ini juga menyelenggarakan kegiatan keagamaan seperti peringatan hari besar Islam, lomba-lomba keagamaan, serta pembinaan karakter yang melibatkan partisipasi aktif orang tua dan

masyarakat sekitar. Dengan demikian, Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang tidak hanya berperan sebagai lembaga pendidikan, tetapi juga sebagai pusat pembinaan moral dan spiritual masyarakat Desa Kemang.

Gambaran umum mengenai sejarah, perkembangan, serta kondisi terkini Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang ini menjadi landasan penting dalam memahami konteks penelitian yang dilakukan. Secara khusus, kondisi kelembagaan, jumlah pengajar, serta sistem pengelolaan organisasi menjadi faktor yang relevan dalam mengkaji pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pengajar di lingkungan Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang. Dengan memahami latar belakang lembaga secara komprehensif, analisis terhadap variabel-variabel penelitian dapat dilakukan secara lebih mendalam dan kontekstual.

4.1.2 Visi Misi Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang

a. Visi Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA)

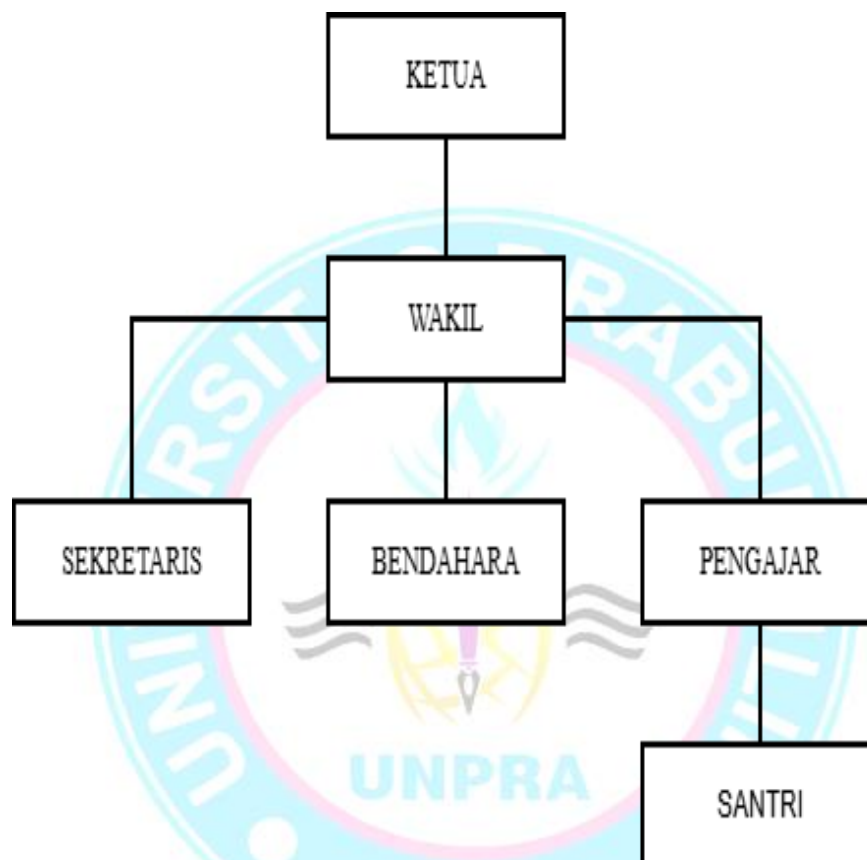
Terwujudnya generasi muda Islam yang beriman, bertakwa, berakhlakul karimah, cinta Al-Qur'an, dan berperan aktif dalam memakmurkan masjid serta kehidupan bermasyarakat.

b. Misi Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA)

1. Menyelenggarakan pendidikan Al-Qur'an secara terarah dan berkesinambungan bagi anak-anak dan generasi muda.
2. Membina peserta didik agar mampu membaca, memahami, dan mengamalkan Al-Qur'an dalam kehidupan sehari-hari.
3. Menanamkan nilai-nilai keimanan, ketakwaan serta akhlakul karimah sejak usia dini.
4. Menambahkan kecintaan terhadap Al-Qur'an melalui kegiatan pembelajaran dan pembiasaan ibadah
5. Mendorong peserta didik untuk aktif dalam kegiatan keagamaan serta berperan dalam memakmurkan masjid dan kehidupan bermasyarakat.

4.1.3 Struktur Organisasi Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang

struktur organisasi adalah hubungan antara para pengajar dan aktivitas-aktivitas mereka terhadap satu sama lain dalam lingkup Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang.



Sumber : Data Yang Diperoleh Dari TPA (2021)

Gambar 4.1 Struktur Organisasi

Struktur organisasi Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang disusun untuk menunjang kelancaran pelaksanaan kegiatan pembelajaran Al-Qur'an serta meningkatkan kinerja pengajar. Pembagian tugas dan tanggung jawab dalam struktur organisasi ini bertujuan menciptakan sistem kerja yang tertib, disiplin, dan terkoordinasi dengan baik. Dengan adanya struktur organisasi yang jelas, diharapkan setiap unsur organisasi memiliki motivasi kerja yang tinggi dan mampu melaksanakan tugasnya secara optimal sesuai dengan peran masing-masing.

Struktur organisasi Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang terdiri atas ketua, wakil ketua, sekretaris, bendahara dan pengajar. Setiap jabatan memiliki peran strategis dalam mendukung proses pendidikan dan pembinaan santri serta berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pengajar sebagai fokus utama penelitian ini.

4.1.4 Pembagian Tugas Di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang

Berikut tugas masing-masing pengurus dan pengajar Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang

1. Tugas Ketua Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang
 - a. Memimpin dan bertanggung jawab atas seluruh kegiatan Taman Pendidikan Al-Qur'an.
 - b. Merencanakan program pendidikan dan pembinaan santri.
 - c. Mengkoordinasikan seluruh pengurus dan pengajar.
 - d. Mengawasi pelaksanaan kegiatan pembelajaran.
 - e. Menegakkan disiplin kerja pengajar.
 - f. Memberikan arahan dan pembinaan kepada pengajar.
 - g. Memotivasi pengajar agar melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.
 - h. Mengevaluasi kinerja pengajar dan program kerja.
2. Tugas Wakil Ketua Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang
 - a. Membantu ketua dalam menjalankan tugas kepemimpinan.
 - b. Menggantikan ketua apabila berhalangan hadir.
 - c. Mengkoordinasikan kegiatan pengajaran.
 - d. Memantau kehadiran pengajar.
 - e. Mengawasi kedisiplinan pengajar.
 - f. Memberikan dukungan moral kepada pengajar.
 - g. Membantu memastikan program berjalan sesuai rencana yang telah ditetapkan Taman Pendidikan Al-Qur'an.
3. Tugas Sekretaris Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang
 - a. Mengelola administrasi lembaga Taman Pendidikan Al-Qur'an.
 - b. Mencatat kehadiran pengajar di Taman Pendidikan Al-Qur'an.
 - c. Mengarsipkan surat-menyurat dan dokumen penting.

- d. Menyusun laporan kegiatan Taman Pendidikan Al-Qur'an.
 - e. Mendokumentasikan program kerja di Taman Pendidikan Al-Qur'an..
 - f. Menyimpan data secara tertib dan sistematis.
 - g. Mendukung kelancaran kegiatan Taman Pendidikan Al-Qur'an. melalui administrasi yang teratur.
4. Tugas Bendahara Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang
- a. Mengelola keuangan Taman Pendidikan Al-Qur'an.
 - b. Mencatat pemasukan dan pengeluaran dana.
 - c. Menyusun laporan keuangan Taman Pendidikan Al-Qur'an secara berkala.
 - d. Mengelola dana operasional secara efektif dan transparan.
 - e. Mengalokasikan dana untuk sarana dan prasarana pembelajaran.
 - f. Mendukung kesejahteraan pengajar sesuai kemampuan lembaga.
5. Tugas Pengajar Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang
- a. Melaksanakan proses pembelajaran Al-Qur'an.
 - b. Mengajarkan membaca dan memahami Al-Qur'an.
 - c. Menanamkan nilai-nilai akhlakul karimah kepada santri.
 - d. Membimbing dan membina santri secara berkelanjutan.
 - e. Datang tepat waktu sesuai jadwal mengajar.
 - f. Mematuhi peraturan dan ketentuan Taman Pendidikan Al-Qur'an.
 - g. Menjaga disiplin kerja dalam melaksanakan tugas.
 - h. Meningkatkan motivasi kerja demi tercapainya kinerja yang optimal

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pengajar di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang. Fokus penelitian diarahkan untuk mengetahui sejauh mana kedua variabel bebas tersebut, yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja, memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pengajar. Subjek dalam penelitian ini adalah para pengajar Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang dengan jumlah responden sebanyak 32 orang yang ditetapkan sebagai sampel penelitian. Penyajian karakteristik responden dilakukan untuk memberikan gambaran umum mengenai identitas dan latar belakang responden yang menjadi objek penelitian.

Hal ini bertujuan untuk memperjelas kondisi responden sehingga dapat mendukung proses analisis serta interpretasi hasil penelitian secara lebih komprehensif.

Dalam penelitian ini analisis dilakukan dengan menghitung frekuensi dan persentase jawaban responden berdasarkan skala likert, persentase tanggapan responden dihitung menggunakan rumus

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Persentase Tanggapan Responden

F = Frekuensi Jawaban Responden Pada Setiap Pilihan Jawaban

N = Jumlah Reluruh Responden

100% = Konstanta

karakteristik responden dikelompokkan berdasarkan beberapa aspek, yaitu jenis kelamin, usia, lama mengajar, dan tingkat pendidikan terakhir. Data karakteristik responden tersebut disajikan dalam bentuk tabel-tabel sebagaimana diuraikan pada bagian berikut.

4.2.1.1 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada bagian ini disajikan identifikasi responden berdasarkan jenis kelamin, yang bertujuan untuk mengetahui proporsi responden laki-laki dan perempuan dalam penelitian, gambaran mengenai jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel 4.1

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	11	34,375%
Perempuan	21	65,625%
Total	32	100%

Sumber : Data Hasil Pengolahan Kuesioner 2026

Berdasarkan Tabel 4.1, diketahui bahwa responden berjenis kelamin perempuan merupakan jumlah terbanyak, yaitu sebanyak 21 orang (65,625%), sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 11 orang (34,375%). Hal

ini menunjukkan bahwa responden yang menjadi sampel dalam penelitian pada pengajar di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang didominasi oleh perempuan. Selanjutnya, karakteristik responden akan dijelaskan berdasarkan jenjang pendidikan yang disajikan pada Tabel berikutnya.

4.2.1.2 Identifikasi Responden Berdasarkan Usia

Pada bagian ini disajikan identifikasi responden berdasarkan usia, yang bertujuan untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan kelompok umur dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
15-20	12	37,5%
21-25	11	34,375%
26-30	3	9,375%
31-35	1	3,125%
>35	5	15,625%
Total	32	100%

Sumber : Data Hasil Pengolahan Kuesioner 2026

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat diketahui bahwa kelompok usia responden dengan jumlah terbanyak dalam penelitian ini berada pada rentang usia 15–20 tahun, yaitu sebanyak 12 orang (37,5%). Sementara itu, kelompok usia responden dengan jumlah paling sedikit berada pada rentang usia 31–35 tahun, yaitu sebanyak 1 orang (3,125%). Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas pengajar di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang berada pada rentang usia 15–20 tahun.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pengajar masih berada pada usia produktif yang relatif muda, sehingga memiliki potensi energi dan semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas mengajar. Namun demikian, usia yang relatif muda juga perlu diimbangi dengan pengalaman dan pembinaan yang berkelanjutan agar kualitas pembelajaran tetap optimal. Selanjutnya, karakteristik responden akan dijelaskan berdasarkan lama mengajar yang disajikan pada tabel berikutnya.

4.2.1.3 Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Pada bagian ini disajikan identifikasi responden berdasarkan lama mengajar, yang bertujuan untuk mengetahui distribusi responden berdasarkan masa kerja sebagai pengajar.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
< 1 Tahun	1	3,125%
1-5 Tahun	14	43,75%
6-10 Tahun	8	25%
> 10 Tahun	9	28,125%
Total	32	100%

Sumber Data hasil pengolahan kuesioner tahun 2026

Berdasarkan tabel 4.3 diatas lama masa kerja Pengajar di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang yaitu pada >1 tahun sebanyak 1 orang (3,125%) pada 1-5 tahun sebanyak 14 orang (43,75%) pada 6-10 tahun sebanyak 8 orang (25%) pada >10 tahun sebanyak 9 orang (28,125%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa masa kerja pengajar di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang paling banyak selama 1-5 tahun.

4.2.1.4 Identifikasi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Penyajian reponden berdasarkan pendidikan terakhir pengajar di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut.

Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Persentase
SD	2	6,25%
SMP	8	25%
SMA	19	59,37%
S1	3	9,37%
Total	32	100%

Sumber : Data Hasil Pengolahan Kuesioner 2026

Berdasarkan Tabel 4.4, secara umum dapat diketahui bahwa dari 32 responden yang mengisi kuesioner, tingkat pendidikan terakhir responden didominasi oleh lulusan SMA, yaitu sebanyak 19 orang (59,73%). Selanjutnya, responden dengan tingkat pendidikan Sekolah Dasar berjumlah 2 orang (6,25%), pendidikan SMP sebanyak 8 orang (25%), dan pendidikan S1 sebanyak 3 orang (9,37%). Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pengajar di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang memiliki latar belakang pendidikan terakhir SMA.

Kondisi ini menunjukkan bahwa mayoritas pengajar memiliki pendidikan menengah yang cukup untuk mendukung proses pembelajaran dasar Al-Qur'an, meskipun belum seluruhnya memiliki kualifikasi pendidikan tinggi. Perbedaan tingkat pendidikan tersebut juga dapat memengaruhi cara penyampaian materi, pemahaman metode pembelajaran, serta pengelolaan kelas. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi melalui pelatihan atau pembinaan berkala menjadi penting guna mendukung peningkatan kinerja pengajar. Selanjutnya, karakteristik responden akan diuraikan berdasarkan kelompok usia yang disajikan pada tabel berikutnya

4.2.2 Deskripsi Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) Dan Kinerja (Y)

Untuk mengetahui tanggapan responden mengenai Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja pengajar (Y) pada Taman Pendidikan Al-

Qur'an (TPA) Desa Kemang, setiap variabel diukur melalui sejumlah pertanyaan yang disusun sesuai dengan indikator masing-masing variabel. Penilaian terhadap jawaban responden menggunakan kriteria skala sebagai berikut

Tabel 4.5 Kriteria Penilaian Interval Skala Likert

Interval	Kategori
1.0 – 1,80	Sangat Lemah
1,81 – 2,60	Lemah
2,61 – 3,40	Cukup Kuat
3,41- 4,20	Kuat
4,21- 5,00	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2023)

Skala rata-rata di atas untuk memberikan penelitian dalam menjawab pertanyaan yang ada dalam kuesioner. Pada bagian ini terdapat 3 hal yang akan dibahas yaitu pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pengajar Di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang.

4.2.2.1 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (X_1)

Tabel 4.6 Frekuensi Distribusi Jawaban Responden Disiplin Kerja (X_1)

X _i	FREKUENSI										TOTAL	$\overline{X_1}$	
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)				
P1	6	30	23	92	3	9	0	0	0	0	32	131	4,09
P2	7	35	23	92	2	6	0	0	0	0	32	133	4,15
P3	9	45	17	68	6	18	0	0	0	0	32	131	4,09
P4	8	40	17	68	7	21	0	0	0	0	32	129	4,03
P5	9	45	14	56	9	27	0	0	0	0	32	128	4,00
P6	12	60	10	40	10	30	0	0	0	0	32	130	4,06
P7	12	60	15	60	5	15	0	0	0	0	32	135	4,21
P8	14	70	10	40	8	24	0	0	0	0	32	134	4,18
P9	11	55	15	60	6	18	0	0	0	0	32	133	4,15
P10	14	70	11	44	7	21	0	0	0	0	32	135	4,21
RATA - RATA													4,12

Sumber : Data hasil pengolahan kuesioner tahun 2026

Berdasarkan Tabel 4.6, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel disiplin kerja sebesar 4,12 yang diperoleh dari 10 pernyataan. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 7 dan 10 dengan nilai sebesar 4,21, sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan nomor 5 dengan nilai sebesar 4.

Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban setuju terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan disiplin kerja. Hal ini menggambarkan bahwa pengajar telah melaksanakan tugas sesuai dengan aturan dan tanggung jawab yang ditetapkan. Meskipun perbedaan nilai antar pernyataan tidak terlalu jauh, pernyataan dengan nilai rata-rata terendah tetap perlu diperhatikan agar pelaksanaan disiplin kerja dapat berjalan lebih konsisten pada seluruh aspek yang diukur.

4.2.2.2 Tanggapan Responden Mengenai Motivasi Kerja (X_2)

Tabel 4.7 Frekuensi Distribusi Jawaban Responden Motivasi Kerja (X_2)

X ₂	FREKUENSI										TOTAL		$\overline{X_2}$
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)				
P1	13	65	14	56	5	15	0	0	0	0	32	136	4,25
P2	8	40	11	44	11	33	2	4	0	0	32	121	3,78
P3	7	35	12	48	12	36	1	2	0	0	32	121	3,78
P4	13	65	13	52	7	21	0	0	0	0	32	142	4,43
P5	11	55	15	60	5	15	1	2	0	0	32	132	4,12
P6	10	50	14	56	8	24	0	0	0	0	32	130	4,06
P7	13	65	12	48	7	21	0	0	0	0	32	134	4,18
P8	14	70	13	52	5	15	0	0	0	0	32	137	4,28
P9	9	45	12	48	11	33	0	0	0	0	32	126	3,93
P10	10	50	15	60	6	18	1	2	0	0	32	130	4,06
RATA - RATA													4,09

Sumber : Data hasil pengolahan kuesioner tahun 2026

Berdasarkan Tabel 4.7, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel motivasi kerja mencapai 4,09, yang diperoleh dari analisis terhadap 10 pernyataan yang disajikan dalam kuesioner. Hasil ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, tingkat motivasi kerja para pengajar Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa

Kemang tergolong tinggi, mengindikasikan bahwa mayoritas pengajar memiliki dorongan dan semangat yang baik dalam melaksanakan tugas mengajar.

Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 4 dengan skor sebesar 4,43 yang mencerminkan bahwa aspek atau indikator yang diukur pada pernyataan tersebut mendapatkan respons positif yang paling tinggi dari responden. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor yang tercermin dalam pernyataan nomor 4 menjadi salah satu pendorong utama motivasi kerja pengajar. Sebaliknya, nilai rata-rata terendah tercatat pada pernyataan nomor 2 dan nomor 3 dengan skor masing-masing sebesar 3,78. Meskipun nilai ini tetap termasuk kategori tinggi, perbedaan skor ini menunjukkan adanya aspek tertentu dalam motivasi kerja yang mungkin perlu diperhatikan atau ditingkatkan lebih lanjut.

4.2.2.3 Tanggapan Responden Mengenai kinerja (Y)

Tabel 4.8 Frekuensi Distribusi Jawaban Responden Kinerja (Y)

Y	FREKUENSI										TOTAL		$\bar{Y}$
	SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)				
P1	13	65	10	40	7	21	2	4	0	0	32	130	4,06
P2	14	70	13	52	4	12	1	2	0	0	32	136	4,25
P3	14	70	7	28	9	27	2	4	0	0	32	129	4,03
P4	14	70	7	28	11	33	0	0	0	0	32	131	4,09
P5	13	65	10	40	9	27	0	0	0	0	32	132	4,12
P6	10	50	12	48	9	27	1	2	0	0	32	127	3,96
P7	13	65	10	40	9	27	0	0	0	0	32	132	4,12
P8	10	50	15	60	7	21	0	0	0	0	32	131	4,09
P9	13	65	11	44	7	21	1	2	0	0	32	132	4,12
P10	11	55	9	36	10	30	2	4	0	0	32	125	3,90
RATA - RATA													4,07

Sumber : Data hasil pengolahan kuesioner tahun 2026

Berdasarkan Tabel 4.8, dapat diketahui bahwa nilai rata-rata variabel kinerja sebesar 4,07 yang diperoleh dari 10 pernyataan. Nilai rata-rata tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 2 dengan nilai sebesar 4,25, sedangkan nilai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan nomor 10 dengan nilai sebesar 3,90. Nilai rata-

rata tersebut menunjukkan bahwa responden cenderung memberikan penilaian yang positif terhadap aspek-aspek kinerja yang diukur dalam penelitian ini. Perbedaan nilai rata-rata antar pernyataan menggambarkan adanya variasi persepsi responden terhadap masing-masing indikator kinerja, meskipun selisihnya tidak terlalu besar. Selanjutnya, untuk memastikan bahwa pernyataan dalam kuesioner layak digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka dilakukan uji instrumen penelitian yang meliputi uji validitas dan uji reliabilita.

4.2.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.2.3.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS versi 27 dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika r hitung $> r$ tabel maka item dinyatakan valid
- Jika r hitung $< r$ tabel, maka item dinyatakan tidak valid
- Atau dilihat dari nilai signifikansi, jika $\text{sig.} < 0,05$, maka item valid. Sedangkan jika $\text{sig.} > 0,05$, maka item tidak valid.

Pada tahap pengumpulan data, kuesioner yang digunakan terdiri atas 30 pernyataan yang mencakup variabel bebas, yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja, serta variabel terikat, yaitu kinerja pengajar. Hasil analisis uji validitas terhadap instrumen penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.9 Uji Validitas Disiplin Kerja (X_1)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	37.13	17.210	.434	.809
P2	37.06	17.028	.496	.805
P3	37.13	16.500	.434	.809
P4	37.19	16.222	.482	.804
P5	37.22	16.176	.432	.810
P6	37.16	15.233	.528	.799
P7	37.00	15.742	.564	.795
P8	37.03	15.386	.519	.800
P9	37.06	14.964	.700	.780
P10	37.00	15.871	.460	.807

Sumber : Data Hasil SPSS Versi 27

Berdasarkan Tabel 4.9, hasil uji validitas variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel X_1 dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung masing-masing item yang lebih besar daripada r tabel. Uji validitas dilakukan terhadap 32 responden dengan nilai r tabel pada taraf ($df = n-2=32-2=30$) $\alpha=0,05$, dengan uji 2 arah maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,349. Dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan memenuhi kriteria validitas, sehingga semua pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

Tabel 4.10 Uji Validitas Motivasi Kerja (X_2)

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	36.38	23.919	.606	.856
P2	36.84	22.201	.664	.850
P3	36.84	23.426	.568	.858
P4	36.47	24.322	.500	.863
P5	36.50	22.839	.689	.848
P6	36.56	22.964	.708	.847
P7	36.44	23.480	.609	.855
P8	36.34	24.491	.509	.862
P9	36.69	23.899	.531	.861
P10	36.56	24.254	.482	.865

Sumber : Data Hasil SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel 4.10, hasil uji validitas variabel Motivasi Kerja menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel X_2 dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung masing-masing item yang lebih besar daripada r tabel. Uji validitas dilakukan terhadap 32 responden dengan nilai r tabel pada taraf ($df = n-2=32-2=30$) $\alpha=0,05$, dengan uji 2 arah maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,349. Dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan memenuhi kriteria validitas, sehingga semua pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

Tabel 4.11 Uji Validitas Kinerja (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	36.72	29.176	.558	.863
P2	36.53	31.096	.452	.870
P3	36.75	28.387	.601	.860
P4	36.69	28.931	.631	.857
P5	36.66	30.104	.546	.863
P6	36.81	29.641	.577	.861
P7	36.66	29.459	.624	.858
P8	36.69	30.609	.571	.862
P9	36.66	28.297	.727	.849
P10	36.88	28.306	.640	.856

Sumber : Data Hasil SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel 4.11, hasil uji validitas variabel Kinerja menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel Y dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai r hitung masing-masing item yang lebih besar daripada r tabel. Uji validitas dilakukan terhadap 32 responden dengan nilai r tabel pada taraf ($df = n - 2 = 32 - 2 = 30$) $\alpha = 0,05$, dengan uji 2 arah maka diperoleh nilai r tabel sebesar 0,349. Dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan memenuhi kriteria validitas, sehingga semua pernyataan tersebut dapat digunakan sebagai instrumen dalam penelitian.

4.2.3.2 Hasil Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi suatu alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Suatu instrumen dinyatakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi apabila hasil pengukurannya relatif konsisten atau tidak berubah-ubah. Pada penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 27. Dalam pengujian reliabilitas, suatu instrumen dikatakan reliabel apabila memenuhi kriteria yang telah ditentukan.

- Apabila hasil koefisien alpha $> 0,60$ maka koefisien tersebut reliabel.
- Apabila hasil koefisien alpha $< 0,60$ maka koefisien tersebut tidak reliabel

Tabel 4.12 Uji Reabilitas

Variabel	Alpha Cronbach's	Nilai Alpha	Keterangan
Disiplin Kerja (X_1)	0,818	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,869	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,872	0,60	Reliabel

Sumber : Data Yang Diolah 2026

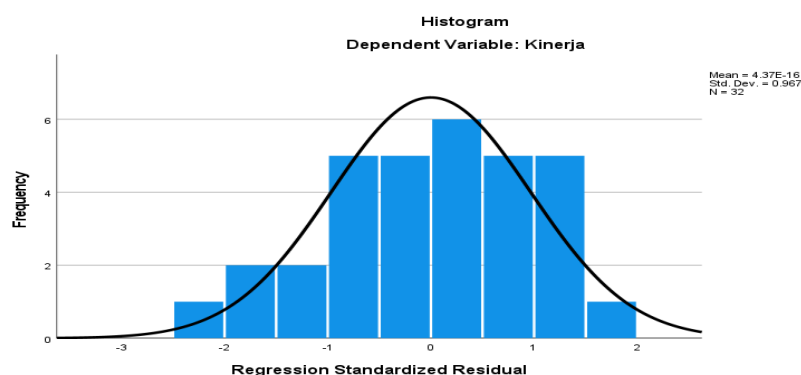
Berdasarkan Tabel 4.12, dapat diketahui bahwa masing-masing variabel, yaitu disiplin kerja (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kinerja pengajar (Y), memperoleh nilai Cronbach's Alpha yang lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki tingkat konsistensi yang baik dalam pengukuran. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan pada variabel-variabel tersebut telah memenuhi kriteria reliabilitas, sehingga layak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

4.2.4 Uji Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan histogram dilakukan dengan melihat bentuk kurva distribusi data dengan dasar pengambilan keputusan berikut :

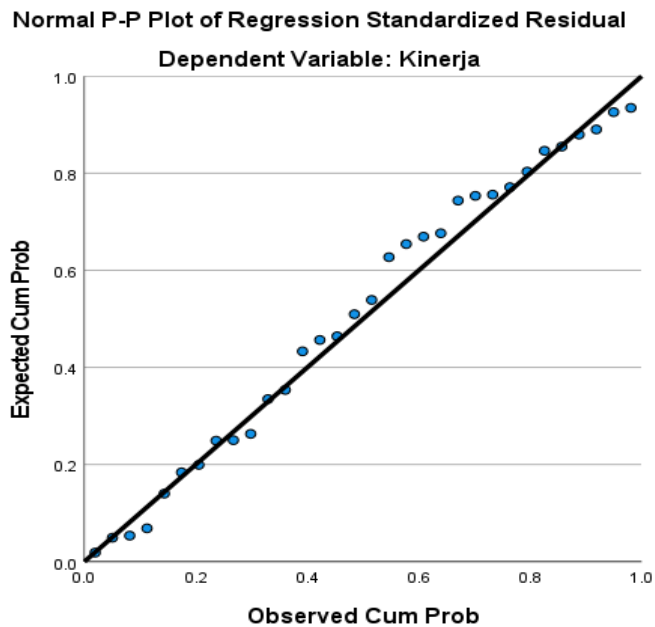
1. Jika grafik histogram membentuk pola menyerupai kurva lonceng (bell-shaped curve) dan tidak menceng secara ekstrem, maka data berdistribusi normal.
2. Jika grafik histogram tidak membentuk kurva lonceng atau menceng secara ekstrem ke salah satu sisi, maka data tidak berdistribusi normal.



Sumber : Data Hasil SPSS Versi 27

Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan grafik histogram, terlihat bahwa pola distribusi data membentuk kurva menyerupai lonceng dan penyebaran data relatif simetris. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian berdistribusi normal berdasarkan grafik histogram.



Sumber : Data Hasil SPSS Versi 27

Gambar 4.3 Hasil Uji Normal Probability-Probability Plot

Selanjutnya uji normalitas dengan Normal P–P Plot Uji normalitas menggunakan grafik Normal P–P Plot dilakukan dengan melihat penyebaran titik-titik data terhadap garis diagonal. Dengan dasar pengambilan keputusan:

1. Jika titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data berdistribusi normal.
2. Jika titik-titik menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka data tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan grafik Normal P–P Plot, terlihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal berdasarkan uji Normal P–P Plot.

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas Shapiro-Wilk

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Disiplin Kerja	.111	32	.200 [*]	.957	32	.226
Motivasi Kerja	.109	32	.200 [*]	.939	32	.070
Kinerja	.107	32	.200 [*]	.945	32	.103

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Data Hasil SPSS Versi 27

Selain Menggunakan grafik, uji normalitas dilakukan dengan uji statistik *Shapiro-Wilk*. Dengan dasar pengambilan keputusan:

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan Tabel 4.13 hasil uji normalitas menggunakan metode *Shapiro-Wilk*, diketahui bahwa jumlah sampel (df) dalam penelitian ini adalah 32 responden. Dasar pengambilan keputusan dalam uji *Shapiro-Wilk* adalah apabila nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$ maka data berdistribusi normal, sedangkan apabila nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal. Pada variabel Disiplin Kerja (X_1) diperoleh nilai *Shapiro-Wilk* sebesar 0,957 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,226. Karena nilai $0,226 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel Disiplin Kerja berdistribusi normal. Pada variabel Motivasi Kerja (X_2) diperoleh nilai *Shapiro-Wilk* sebesar 0,939 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,070. Karena nilai $0,070 > 0,05$, maka data variabel Motivasi Kerja juga dinyatakan berdistribusi normal.

Selanjutnya, pada variabel Kinerja (Y) diperoleh nilai *Shapiro-Wilk* sebesar 0,945 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,103. Karena nilai $0,103 > 0,05$, maka data variabel Kinerja dinyatakan berdistribusi normal. Dengan demikian, berdasarkan hasil uji *Shapiro-Wilk* seluruh variabel dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas karena memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, analisis regresi linier berganda dapat dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya.

4.2.4.2 Uji Multikoleniaritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat hubungan yang kuat (korelasi tinggi) antar variabel independen, yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas, sehingga masing-masing variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen secara jelas dan terpisah.

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikoleniaritas

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error		Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5.138	5.515		-.932	.359		
	Disiplin Kerja	.675	.220	.497	3.070	.005	.366	2.736
	Motivasi Kerja	.445	.181	.398	2.460	.020	.366	2.736

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Hasil SPSS Versi 27

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat hubungan yang kuat (korelasi tinggi) antar variabel independen, yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinearitas, sehingga masing-masing variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen secara jelas dan terpisah.

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel *Coefficients*, diketahui bahwa nilai *Tolerance* untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 0,366 dan nilai VIF sebesar 2,736. Sedangkan variabel Motivasi Kerja memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,366 dan nilai VIF sebesar 2,736.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai *Tolerance* $> 0,10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.
2. Jika nilai VIF < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas.
3. Sebaliknya, jika *Tolerance* $< 0,10$ dan VIF > 10 , maka terjadi multikolinearitas.

Berdasarkan hasil pengujian, kedua variabel independen memiliki nilai *Tolerance* sebesar $0,366 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $2,736 < 10$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel Disiplin

Kerja dan Motivasi Kerja dalam model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut tidak saling berkorelasi secara tinggi dan masing-masing variabel memiliki kemampuan yang baik dalam menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja. Oleh karena itu, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi salah satu asumsi klasik, sehingga analisis regresi linear berganda dapat dilanjutkan dan hasilnya dapat dipercaya.

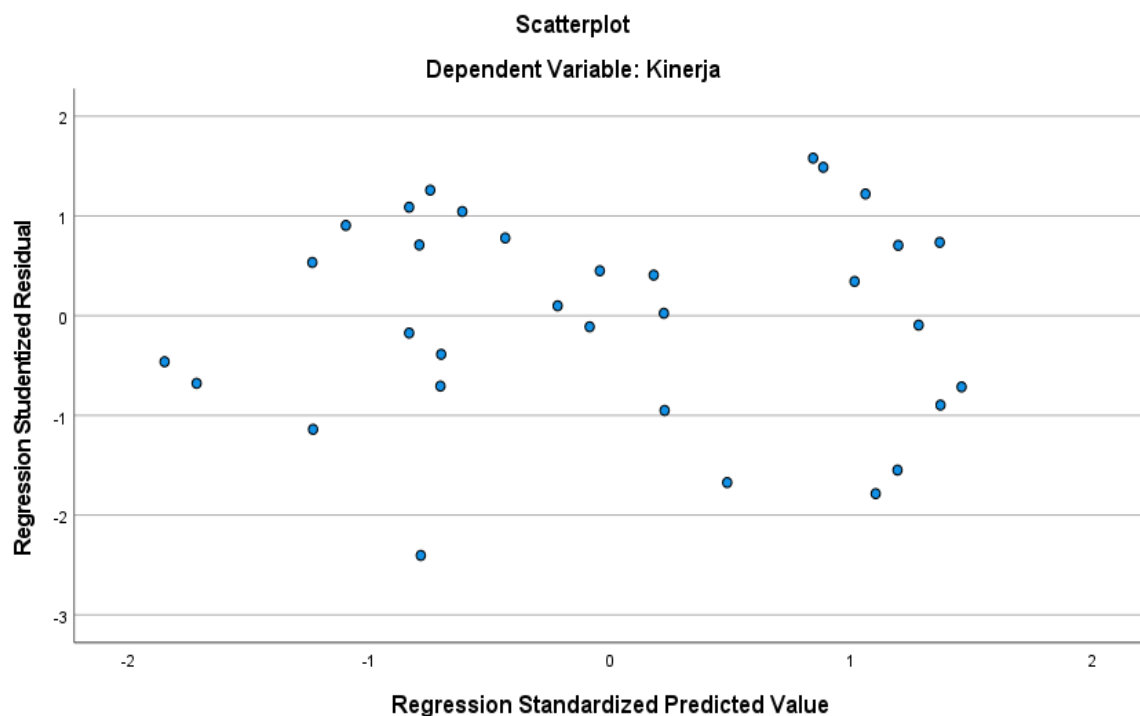
4.2.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada setiap nilai variabel independen. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengalami heteroskedastisitas (terjadi homoskedastisitas). Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik Scatterplot antara nilai residual (ZRESID) dengan nilai prediksi (ZPRED).

Pengujian dilakukan dengan mengamati pola penyebaran titik-titik pada grafik Scatterplot.

Dasar Pengambilan Keputusan:

1. Jika titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, serta tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika titik-titik membentuk pola tertentu, seperti pola bergelombang, melebar kemudian menyempit (atau sebaliknya), maka terjadi heteroskedastisitas.



Sumber : Data Hasil SPSS Versi 27

Gambar 4.4 Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan hasil grafik Scatterplot, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, baik pola yang teratur, bergelombang, menyempit maupun melebar. Titik-titik tersebut juga tersebar secara merata di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y serta tidak terkonsentrasi pada satu area tertentu. Penyebaran yang acak ini menunjukkan bahwa varians residual cenderung konstan pada setiap nilai prediksi variabel independen. Dengan demikian, tidak terdapat indikasi terjadinya heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan.

Hasil pengujian melalui Scatterplot tersebut menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi homoskedastisitas. Pemenuhan asumsi ini penting dalam analisis regresi linier berganda karena akan memengaruhi ketepatan estimasi koefisien regresi dan keakuratan hasil pengujian hipotesis. Oleh karena itu, model regresi dinyatakan layak untuk digunakan pada tahap analisis selanjutnya.

Selanjutnya, untuk memperkuat hasil pengujian secara visual, dilakukan uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser. Uji *Glejser* dilakukan dengan meregresikan nilai absolut residual (ABS_RES) sebagai variabel dependen

terhadap variabel independen, yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2). Pengujian ini bertujuan untuk mendeteksi secara statistik apakah terdapat gejala ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Dengan dilakukannya uji ini, hasil analisis menjadi lebih komprehensif karena didukung oleh pengujian secara visual dan juga secara statistik. Dasar Pengambilan Keputusan:

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikansi (Sig.) $< 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.15 Hasil Uji Heteroskedastisitas Metode Glesjer

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.320	2.899		-.110	.913
	Disiplin Kerja	.148	.116	.381	1.277	.212
	Motivasi Kerja	-.078	.095	-.244	-.817	.421

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data Hasil SPSS Versi 27

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel *Coefficients* diperoleh nilai sebagai berikut. Variabel Disiplin Kerja (X_1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,212, dengan nilai t sebesar 1,277 dan koefisien regresi (B) sebesar 0,148. Variabel Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,421, dengan nilai t sebesar -0,817 dan koefisien regresi (B) sebesar -0,078. Jika dibandingkan dengan tingkat signifikansi 0,05, maka:

Nilai Sig. Disiplin Kerja (0,212) $> 0,05$

Nilai Sig. Motivasi Kerja (0,421) $> 0,05$

Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil uji *Glejser* tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian ini. Artinya, varians residual bersifat homogen (homoskedastisitas), sehingga model regresi memenuhi salah satu asumsi klasik dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

4.2.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) pengajar Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang.

Tabel 4.16 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.138	5.515		
	Disiplin Kerja	.675	.220	.497	3.070
	Motivasi Kerja	.445	.181	.398	2.460

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Hasil SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel Coefficients diperoleh nilai Unstandardized Coefficients (B) sebagai berikut. Konstanta (a) = -5,138, Koefisien Disiplin Kerja (b_1) = 0,675, Koefisien Motivasi Kerja (b_2) = 0,445. Rumus regresi linier berganda adalah $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ Sehingga persamaan regresi dalam penelitian ini adalah berikut $Y = -5,138 + 0,675X_1 + 0,445X_2 + e$

Interpretasi persamaan:

1. Nilai konstanta sebesar -5,138 menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja dan motivasi kerja bernilai 0, maka kinerja bernilai -5,138. Namun secara substantif konstanta hanya berfungsi sebagai nilai tetap dalam model.
2. Koefisien disiplin kerja sebesar 0,675 berarti setiap kenaikan 1 satuan disiplin kerja, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,675 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Koefisien motivasi kerja sebesar 0,445 berarti setiap kenaikan 1 satuan motivasi kerja, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,445 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

Kedua variabel memiliki koefisien bernilai positif, artinya semakin tinggi disiplin dan motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja pengajar.

4.2.6 Uji Hipotesis

4.2.6.1 Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga akan berpengaruh secara signifikan.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, dan tingkat signifikansi lebih besar dari 0,05, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga hal ini tidak berpengaruh secara signifikan.

Tabel 4.17 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.138	5.515		-.932	.359
	Disiplin Kerja	.675	.220	.497	3.070	.005
	Motivasi Kerja	.445	.181	.398	2.460	.020

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Hasil SPSS Versi 27

A. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,675, dengan nilai t hitung sebesar 3,070 dan nilai signifikansi sebesar 0,005. Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel sebanyak 32 responden dan jumlah variabel independen sebanyak 2 variabel, sehingga diperoleh derajat kebebasan ($df = n - k = 32 - 2 = 30$). Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, uji dua arah, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,042.

Hasil perbandingan menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3,070 > t_{tabel} 2,042$ dan nilai signifikansi $0,005 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y). Koefisien regresi yang bernilai positif (0,675) menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pengajar sebesar 0,675 satuan, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja pengajar di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

B. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,445, dengan nilai t hitung sebesar 2,460 dan nilai signifikansi sebesar 0,020. Berdasarkan perhitungan derajat kebebasan ($df = 30$) dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, maka diperoleh nilai t tabel sebesar 2,042.

Hasil perbandingan menunjukkan bahwa t hitung (2,460) $>$ t tabel (2,042) dan nilai signifikansi $0,020 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pengajar. Koefisien regresi sebesar 0,445 menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1 satuan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pengajar sebesar 0,445 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja pengajar, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan.

4.2.6.2 Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen, yaitu Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2), secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja (Y).

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel ANOVA diperoleh nilai F hitung sebesar 37,620 dengan nilai signifikan sebesar 0,001. Untuk menentukan nilai F tabel digunakan rumus sebagai berikut $df_1 = k - 1 = 2 - 1 = 1$, $df_2 = n - k - 1 = 32 - 2 - 1 = 29$ dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ uji dua arah sehingga diperoleh nilai F tabel sebesar 4,18. Dasar pengambilan keputusan uji F sebagai berikut.

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, $Sig. < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, $Sig. > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

Tabel 4.18 Hasil Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	800.812	2	400.406	37.620	<,001 ^b
	Residual	308.657	29	10.643		
	Total	1109.469	31			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Sumber : Data Hasil SPSS Versi 27

Hasil penelitian menunjukkan bahwa $F_{hitung} 37,620 > F_{tabel} 4,18$ dan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, disiplin Kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pengajar Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang. Jika dilihat dari nilai F hitung sebesar 37,620 yang menunjukkan angka cukup besar, hal ini memperkuat bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja.

4.2.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen, yaitu disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) dalam menjelaskan variasi variabel dependen, yaitu kinerja (Y).

Tabel 4.19 Tabel Uji R^2

Model Summary ^b									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
1	.850 ^a	.722	.703	3.262	.722	F Change	df1	df2	<.001

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Hasil SPSS Versi 27

Berdasarkan tabel Model Summary diperoleh hasil sebagai berikut. Nilai $R = 0,850$, Nilai $R^2 = 0,722$, Nilai *Adjusted R Square* = 0,703, Nilai *Std. Error of the Estimate* = 3,262. Dengan dasar interpretasi koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai R^2 mendekati angka 1, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen semakin kuat.
2. Jika nilai R^2 mendekati angka 0, maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen semakin lemah.

Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,703 atau 70,3%. Hal ini berarti bahwa variabel Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi Kinerja Pengajar sebesar 70,3%. Sedangkan sisanya sebesar 29,7 dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini

yang tidak dimasukkan dalam model, seperti faktor kepemimpinan, lingkungan kerja, pengalaman mengajar, fasilitas, dan faktor lainnya. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,703 (70,3%). Kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja tetap tergolong kuat, yaitu sebesar 70,3%.

Sementara itu, nilai R sebesar 0,850 menunjukkan bahwa hubungan antara Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja berada pada kategori sangat kuat, karena mendekati angka 1. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memiliki kemampuan yang kuat dalam menjelaskan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pengajar Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang, yaitu sebesar 70,3%. Dengan demikian, model penelitian ini dinyatakan baik dan layak digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian.

4.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pengajar di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pengajar (Y), dengan persamaan regresi $Y = -5,138 + 0,675X_1 + 0,445X_2 + e$.

Koefisien regresi menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan motivasi kerja, dimana nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,675 lebih besar dibandingkan motivasi kerja sebesar 0,445. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam konteks penelitian ini, peningkatan kinerja pengajar lebih banyak dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan dibandingkan motivasi kerja.

Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengajar, dengan nilai t hitung sebesar 3,070 yang lebih besar dari t tabel 2,042 serta nilai signifikansi $0,005 < 0,05$. Sementara itu, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengajar dengan nilai t hitung sebesar 2,460 yang lebih besar dari t tabel 2,042 serta nilai signifikansi $0,020 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel secara individu memiliki kontribusi yang nyata dalam meningkatkan kinerja pengajar.

Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pengajar, dengan nilai F hitung sebesar 37,620 yang lebih besar dari F tabel 4,18 serta nilai signifikansi $0,001 < 0,05$. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,703 menunjukkan bahwa sebesar 70,3% variasi kinerja pengajar dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 29,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,850 juga menunjukkan bahwa hubungan antara variabel berada dalam kategori sangat kuat.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Soviana *et.al* (2023) yang menyatakan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Namun demikian, terdapat perbedaan dalam tingkat dominansi variabel, dimana pada penelitian tersebut motivasi kerja lebih dominan, sedangkan dalam penelitian ini disiplin kerja lebih dominan.

Perbedaan ini dapat disebabkan oleh karakteristik objek penelitian yang berbeda. Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan pada lembaga pendidikan formal, motivasi kerja cenderung lebih berperan karena adanya sistem penghargaan dan tuntutan profesional. Sementara itu, pada penelitian ini yang dilakukan di lingkungan pendidikan nonformal seperti TPA, disiplin kerja menjadi faktor utama karena berkaitan langsung dengan kehadiran, ketepatan waktu, dan tanggung jawab pengajar dalam menjalankan proses pembelajaran.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pengajar, namun dalam konteks TPA Desa Kemang, disiplin kerja memiliki peran yang lebih dominan. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja pengajar sebaiknya lebih difokuskan pada peningkatan kedisiplinan tanpa mengabaikan pentingnya motivasi kerja.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pengajar di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengajar di TPA Desa Kemang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,675, nilai t hitung sebesar 3,070 yang lebih besar dibandingkan t tabel sebesar 2,042, serta tingkat signifikansi sebesar 0,005 yang lebih kecil dari 0,05.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengajar di TPA Desa Kemang. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,445, nilai t hitung sebesar 2,460 yang lebih besar dari t tabel sebesar 2,042, serta nilai signifikansi sebesar 0,020 yang lebih kecil dari 0,05.
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengajar di TPA Desa Kemang. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 37,620 yang lebih besar dari F tabel sebesar 4,18, serta tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Serta nilai koefisien determinasi (*Adjusted R*) sebesar 0,703 menunjukkan bahwa sebesar 70,3% variasi kinerja pengajar dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja, sedangkan sisanya sebesar 29,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

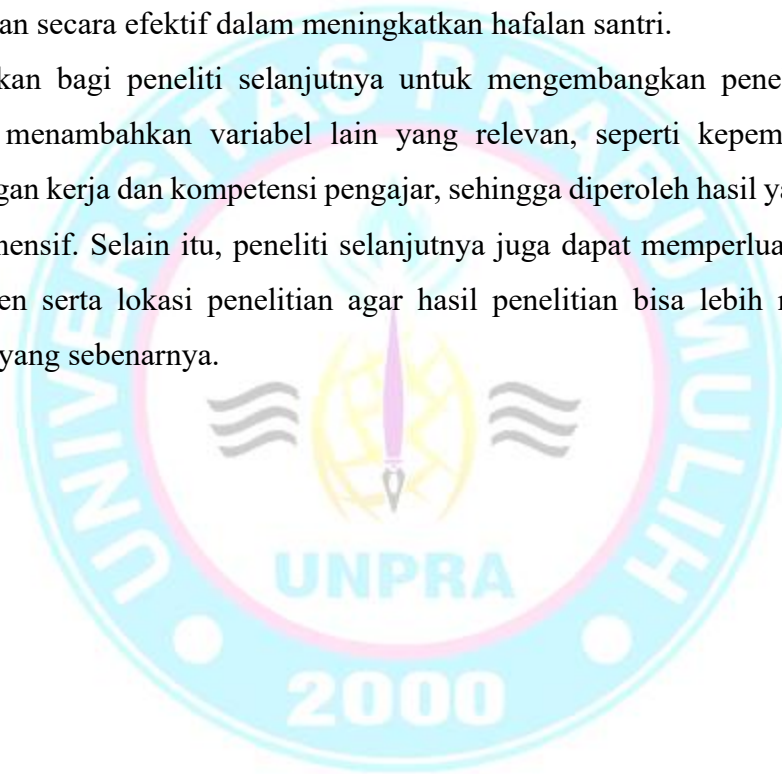
5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan konstruktif bagi berbagai pihak yang terkait, antara lain:

1. Disarankan kepada pihak Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang untuk meningkatkan kedisiplinan dan motivasi kerja pengajar melalui pengawasan yang lebih optimal, sosialisasi peraturan yang jelas, serta penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang adil, selain itu juga diharapkan

memberikan pembinaan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pengajar agar kemampuan dan semangat kerja terus berkembang. Disamping itu, lembaga juga perlu mempertimbangkan perbaikan sistem pemberian imbalan atau penggajian, serta mengupayakan dukungan dari organisasi BKPRMI dalam pemberian insentif guna meningkatkan motivasi pengajar dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

2. Disarankan kepada pengajar diharapkan untuk lebih memanfaatkan hasil evaluasi pembelajaran, serta kepada pihak Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) juga perlu memberikan pembinaan agar hasil evaluasi tersebut dapat digunakan secara efektif dalam meningkatkan hafalan santri.
3. Disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang relevan, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompetensi pengajar, sehingga diperoleh hasil yang lebih komprehensif. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat memperluas jumlah responden serta lokasi penelitian agar hasil penelitian bisa lebih mewakili kondisi yang sebenarnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Deepublish.
- Alpian, Y., Anggraini, S.W., Haerudin., & Novianthie, Y. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sd Se-Kecamatan Tirtamulya, *Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 5(1): 30-42.
- Azhari, E., Saleh, M.L., & Marantika M. 2023. Analisis Faktor Penyebab Keterlambatan Proyek Pembangunan Gedung Laboratorium Terpadu Dan Perpustakaan Man 1 Maluku. *Journal Agregate*, 2(2): 264
- Damanik, M.R., Rusli., Manik, R.L., & Khadafi, M. 2025. Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan Dan Kelebihan. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(7): 13480
- Dewi, W.R., & Basrowi. 2024. *Disiplin Kerja Dan Kinerja Unggul Kunci Sukses Era Digital di Dunia yang Terhubung*. Purbalingga: Eureka Media Aksara
- Efendi, M.N., & Winarsih, T. 2022. Analisis Peningkatan Kinerja Guru Pada Sekolah Smk Antartika Surabaya. *Edunomika*, 6(2): 9-10
- Fadyla, S., & Rumengan, M.T. 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Kepulauan Riau, 11(3):236
- Fitriani, A. 2024. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pondok Pesantren Hidayatul Ma'arifiah Pangkalan Kerinci Kabupaten Pelalawan. *Jurnal Economica*, 11(1): 109
- Ghozali, I. 2021. *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE DENGAN PROGRAM IBM SPSS 26 EDISI 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Habibie, M., Suryatni, M., & Nurmayanti, S. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada Pondok Pesantren Al-Halimy Sesela Lombok Barat. *JPSDM: Jurnal Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mataram*, 2(2): 48
- Hamdani, sya'diyah, H. 2025. Konsep Dasar Penyusunan Hipotesis dan Kajian Teori dalam Penelitian. *Jurnal of linguistics and social studies*, 2(2): 66
- Hidayat, A., Murniati, N.A.Y., & Abdullah, G. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Guru Smk Negeri Se-Kabupaten Pekalongan, *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 4(1) 90

- Indriansyah, A., Hatidah. 2023. Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Cv Mitra Selular Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(1): 181-182
- Muara, P., Afriyani, F., & Wulandari, T. 2024. Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja guru smp negri 55 palembang. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(2): 4249-4255
- Nining, S.A., Jaenab, J., & Wulandari. 2023. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Bima, *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(4): 393
- Nurfadilah, I., & Farihah, U. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah. *JIEMAN: Journal Of Islamic Educational Management*, 3(1): 110-111
- Prasetyani, D. 2025. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Economic, Accounting, Management and Business* 8(2): 389
- Purba, S.M., Tarigan W.J., Sinaga, M., & Tarigan, V. 2021. Pelatihan Penggunaan Software SPSS Dalam Pengolahan Regressi Linear Berganda Untuk Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Simalungun Di Masa Pandemi Covid 19. *Jurnal Karya Abdi*, 5(2): 206
- Putra, H. S., & Aryadi, D. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Adzkia Padang. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(2): 1873
- Putra, H., & Aryadi, D. 2025. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Adzkia Padang, *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(2): 1873
- Rachmawati, L., & kaluge, L. 2020. Kompetensi Profesional Guru, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru, *Jurnal Penelitian Dan Pendidikan Ips (JPPI)*. 14(1): 1-6
- Sanaky, S.M., Saleh, M.L., & Titaley, D.H. 2021. Analisis Faktor-Faktor Penyebab Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1): 433
- Sari, P.A., & Ratmono. 2021. Pengaruh Kemampuan Kerja, Kompensasi, Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Metro. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 1(2): 322
- Solikah, M., Pradita, D.E., & Aini, N., Muallimin. 2025. Literature Review : Faktor-Faktor Dan Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 3(3): 43.
- Soviana, H.D., Zainal, P.R., & Riyanto, S. 2023. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru, *Comserva Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 12(2): 3188-3194

- Sugiyono, 2023. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* .Bandung: ALFABETA.
- Sulung, U., & Muspawati, M. 2024. Memahami Sumber Data Penelitian : Primer, Sekunder, Dan Tersier. *Jurnal Edu Research*, 5(3): 113
- Tafonao, Y. 2023. Hubungan Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Kantor Camat Gomo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 6(1): 123.
- Triyana., Woestho, C., Putra, C.I.W., & Husadha, C. 2024. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MI/MTS Nurul Anwar, *Indonesia Journal Of Economics And Strategic Management (IJESM)*, 2(3):2632-2642



DATA PENGAJAR TAMAN PENDIDIKAN AL-QURAN (TPA) DESA KEMANG

No	Nama	Tempat Tanggal Lahir	Pendidikan Terakhir
1	Bastari	Kemang, 27 Juni 1972	Paket C
2	Horianita	Alai, 6 Juni 1973	Sekolah Menengah Teknologi Pertanian
3	Rohila	Kemang, 11 Desember 1982	SMK Negeri 1 Gelumbang
4	Salita Wayan Juanti	Kemang, 28 Juni 2003	SMA NeGERI 1 Lembak
5	Delfi Pratiwi	Kemang, 20 Mei 2004	SMA Negeri 1 Lembak
6	Putri Meisi	Kemang, 28 Agustus 2001	Universitas Islam Negri Raden Fatah Palembang
7	Echa Azzahra	Kemang, 20 Januari 2004	MAS PP Ar Rahman Kota Palembang
8	Sela Herliana HTC	Kemang, 12 Oktober 2005	SMA Negeri 1 Lembak
9	Mersila	Kemang, 24 April 2011	MTA Gaung Asam
10	Nikita Trinindia	Kemang, 03 Pebruari 2011	SMP Negeri 1 Lembak
11	Adelia Putriansyah	Kemang, 19 November 2011	SMP Negeri 1 Lembak
12	Naira Aprilia	Kemang, 13 Maret 2012	SMP Negeri 1 Lembak
13	Rizki Agung Pratama	Prabumulih, 24 Juni 2011	MTS Gaung Asam
14	Rahma Diva Anissa	Kemang, 23 Januari 2007	SMK Negeri 1 Belida Darat
15	Oktariani	Kemang, 06 Mei 2011	SMP Negeri 1 Lembak
16	Dwita Revaliza	Kemang, 22 September 2007	SMK Negeri 1 Belida Darat
17	Arif Padli	Kemang, 24 Oktobwe 2008	SMK Negeri 1 Belida Darat
18	Ismail Saleh, S.Pd	Kemang, 05 Juni 1994	Universitas Islam Negri Raden Fatah Palembang
19	Ali Rahman	Kemang, 23 Januari 2000	SD Negeri 8 Lembak
20	Yensi, S.Pd	Kemang, 02 Pebruari 1996	Universitas Islam Negri Raden Fatah Palembang
21	Edi	Kemang, 30 Juli 1984	MTS
22	Tiska	Kemang, 1 Juli 2006	SMK Negeri 1 Belida Darat
23	Pegi Melati Sukma	Kemang, 17 Agustus 2005	SMK Negeri 1 Gelumbang
24	Siti Fatimah	Way Kanan, 05 Juni 2007	SMP Negeri 1 Lembak
25	Zazkia Armelinda	Kemang, 28 Mei 2006	Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Prabumulih
26	Imron Saleh	Kemang, 27 Januari 1966	Madrasah Intidaiyah Desa Kemang
27	Heni Puragriah	Serdang, 10 Agustus 2002	SMA Negeri 1 Lembak
28	Syarwan Hamid	Kemang, 10 Januari 2000	SMA Negeri 1 Lembak
29	Rinda Mayarista	Kemang, 09 Agustus 2005	MA Babul Falah Tanjung Bunut
30	Imron Saputra	Kemang, 21 September 2003	SMK Negeri 1 Belida Darat
31	Auteriul Vanza	Kemang, 10 Juli 2002	SMA Negeri 1 Lembak
32	Ferry Hidayat	Kemang, 17 Juli 2002	SMK Negeri 1 Prabumulih

SUMBER: DATA TPA 2026

DRAFT PERTANYAAN WAWANCARA SKRIPSI

Nama : Salita Wayan Juanti
Nim ; 2022110074
Prodi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengajar Di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang
Instansi Yang Dituju : Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang

PERTANYAAN

1. Bagaimana sejarah singkat berdirinya Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang?
2. Apa Visi dan Misi Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang dalam memberikan pendidikan Al-Qur'an kepada santri?
3. Berapa jumlah pengajar aktif dan santri yang terdaftar di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) saat ini?
4. Bagaimana aturan dan tata tertib yang berlaku bagi pengajar di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang?
5. Berapa lama jam pembelajaran berlangsung?
6. Apa fasilitas yang tersedia untuk menunjang proses pembelajaran di Tamman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang
7. Pembelajaran apa saja yang ada di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang?
8. Kendala apa yang sering dihadapi Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) dalam menjalankan kegiatan belajar mengajar?

KUESIONER

Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengajar Di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang

Kepada Yth,

Bapak/Ibu Pengajar Di Tpa Desa Kemang

Di tempat

Responden yang terhormat

Dalam rangka melengkapi data yang diperlukan guna penyusunan tugas akhir, peneliti menyampaikan kuesioner penelitian yang berjudul “pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pengajar di taman pendidikan al-qur'an (TPA) Desa Kemang”. Sehubungan dengan hal tersebut, peneliti dengan hormat memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini, seluruh informasi yang diberikan akan dijaga kerahasiaannya dan hanya digunakan untuk kepentingan akademik.

Adapun hasil kuesioner ini akan digunakan sebagai bahan penyusunan tugas akhir pada program sarjana Universitas Prabumulih. Peneliti menyadari bahwa waktu bapak ibu sangat terbatas dan berharga, namun peneliti sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk membantu kelancaran penelitian ini dengan mengisi kuesioner yang telah disediakan secara lengkap dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya. Peneliti mengucapkan terimakasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) dalam meluangkan waktu untuk menjawab seluruh pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner ini. Atas perhatian, dukungan serta partisipasi yang diberikan peneliti menyampaikan terimakasih yang sebesar besarnya.

DATA KUESIONER

Nama Responden:

A. IDENTITAS RESPONDEN

Responden diminta untuk memberikan tanda silang (X) pada satu pilihan jawaban yang paling sesuai dengan kondisi anda

1. Jenis Kelamin Responden
 - a. Laki-Laki
 - b. Perempuan
2. Usia Responden Saat Ini
 - a. 15-20
 - b. 21-25
 - c. 26-30
 - d. 31-35
 - e. > 35
3. Masa Kerja
 - a. < 1 Tahun
 - b. 1-5 Tahun
 - c. 6 > 10 Tahun
 - d. > 10
4. Tingkat Pendidikan
 - a. SD
 - b. SMP
 - c. SMA
 - d. S1

B. PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan cara memberikan tanda centang (✓) pada kotak yang tersediadengan alternatif pilihan sebagai berikut :

SS : Sangat Setuju (Skor 5)

S : Setuju (Skor 4)

N : Netral (Skor 3)

TS : Tidak Setuju (Skor 2)

STS: Sangat Tidak Setuju (Skor 1)

No	Item Pertanyaan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
Variabel Disiplin Kerja (X1)						
1	Saya selalu datang tepat waktu untuk mengikuti kegiatan mengajar di TPA.					
2	Saya selalu menyelesaikan kegiatan mengajar sesuai dengan waktu yang telah dijadwalkan di TPA.					
3	Saya mematuhi semua peraturan yang berlaku di TPA terkait pelaksanaan kegiatan mengajar.					
4	Saya mengikuti prosedur yang telah ditetapkan oleh pengelola TPA dalam melaksanakan tugas mengajar.					
5	Saya selalu mematuhi peraturan yang berlaku di TPA termasuk aturan berpakaian dan etika kerja selama menjalankan tugas mengajar.					
6	Saya selalu berusaha menjaga sikap yang baik dan positif saat mengajar di TPA.					
7	Saya selalu berusaha berinteraksi dengan siswa dan rekan kerja dengan cara yang sopan dan ramah.					
8	Saya berusaha untuk selalu mendukung rekan kerja serta menjaga hubungan baik dengan semua pihak di TPA.					
9	Saya aktif mengikuti kegiatan tambahan yang di adakan oleh TPA seperti les atau kelas tambahan saat persiapan menjelang munaqosah.					
10	Saya mengikuti semua aturan yang mengatur hal-hal yang diperbolehkan dan dilarang selama beraktivitas di TPA seperti aturan mengenai penggunaan fasilitas atau perlengkapan					
Variabel Motivasi Kerja (X2)						
1	Saya memiliki kemauan yang kuat untuk terus belajar dan mengembangkan diri dalam melaksanakan tugas di TPA.					
2	Saya merasa termotivasi untuk mempelajari hal-hal baru yang berhubungan dengan pekerjaan saya di TPA.					
3	Saya bersedia melaksanakan tugas yang diberikan oleh pengelola TPA dengan sukarela tanpa mengharapkan imbalan lebih dari ketentuan yang ada.					
4	Saya merasa ikhlas dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya di TPA.					
5	Saya merasa percaya diri dengan keterampilan yang saya miliki untuk menjalankan tugas di TPA.					
6	Saya terus berusaha mengembangkan keterampilan yang diperlukan dalam menjalankan pekerjaan saya di TPA.					

7	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya dengan sebaik baiknya dan tepat waktu di TPA.					
8	Saya merasa bertanggung jawab atas kualitas pekerjaan saya dan siap mempertanggung jawabkan hasilnya di TPA.					
9	Saya selalu melaksanakan kewajiban saya dengan penuh rasa tanggung jawab sesuai dengan tugas yang diberikan di TPA .					
10	Saya merasa wajib untuk memenuhi semua tugas dan kewajiban yang diberikan oleh pengelola TPA demi kelancaran proses pembelajaran.					
Variabel Kinerja (Y)						
1	Saya selalu menyusun rencana pembelajaran yang jelas dan terstruktur sebelum mengajar di TPA.					
2	Saya menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan santri di TPA.					
3	Saya memastikan bahwa perencanaan pembelajaran yang saya buat mencakup semua aspek materi yang perlu diajarkan dan strategi yang efektif.					
4	Saya dapat mengelola kelas dengan baik dan memastikan semua santri aktif terlibat dalam proses pembelajaran di TPA.					
5	Saya memanfaatkan media dan sumber belajar yang ada untuk memperkaya proses pembelajaran di TPA.					
6	Saya memilih metode dan strategi pembelajaran yang sesuai dengan karakteristik santri dan materi yang diajarkan di TPA.					
7	Saya mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif sehingga santri dapat belajar dengan nyaman dan fokus					
8	Saya menggunakan hasil evaluasi untuk memperbaiki proses pembelajaran dan meningkatkan kualitas pengajaran di TPA.					
9	Saya menggunakan hasil evaluasi untuk menilai pencapaian belajar santri dan memastikan bahwa nilai akhir mereka saat wisuda mencerminkan pemahaman dan kemampuan yang telah diperoleh selama pembelajaran.					
10	Saya menggunakan hasil evaluasi untuk melihat sejauh mana kemajuan hafalan santri selama proses pembelajaran.					

**REKAP HASIL KUESIONER PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PENGAJAR DI TAMAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN
(TPA) NURUL YAQIN DESA KEMANG**

DATA TABULASI VARIABEL DISIPLIN KERJA (X1)											
KODE	PERNYATAAN										JUMLAH
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
R1	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	46
R2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
R3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
R4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	44
R5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
R6	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	45
R7	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	46
R8	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	46
R9	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45
R10	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44
R11	5	5	4	3	4	4	4	3	4	5	41
R12	5	5	5	4	4	4	4	3	4	5	43
R13	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	46
R14	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	34
R15	4	4	3	4	4	4	3	5	5	5	41
R16	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	40
R17	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	41
R18	4	4	4	3	3	3	5	4	4	5	39
R19	3	3	5	4	3	3	4	4	3	3	35
R20	4	4	4	5	3	5	4	4	5	4	42
R21	3	3	5	4	4	3	4	3	3	5	37
R22	4	4	3	3	3	5	5	4	3	4	38
R23	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
R24	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	44
R25	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	38
R26	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	39
R27	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	33
R28	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	40
R29	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	38
R30	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	42
R31	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	33
R32	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	37

**REKAP HASIL KUESIONER PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PENGAJAR DI TAMAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN
(TPA) NURUL YAQIN DESA KEMANG**

DATA TABULASI VARIABEL MOTIVASI KERJA (X2)											
KODE	PERNYATAAN										JUMLAH
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
R1	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	48
R2	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	46
R3	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	44
R4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
R5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
R6	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	45
R7	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	43
R8	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	47
R9	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	47
R10	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
R11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
R14	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	32
R15	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32
R16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R17	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	36
R18	5	3	3	4	4	3	3	5	3	3	36
R19	4	3	3	3	4	3	3	5	4	4	36
R20	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45
R21	5	5	5	3	4	3	3	4	4	3	39
R22	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	36
R23	5	3	3	3	4	3	4	5	3	3	36
R24	4	3	3	3	4	5	5	4	3	5	39
R25	3	3	3	5	4	3	4	3	3	2	33
R26	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	37
R27	3	2	2	4	2	3	3	3	5	5	32
R28	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	42
R29	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	37
R30	4	4	5	5	4	5	3	4	4	4	42
R31	4	2	3	4	4	4	5	5	3	5	39
R32	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	38

**REKAP HASIL KUESIONER PENGARUH DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PENGAJAR DI TAMAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN
(TPA) NURUL YAQIN DESA KEMANG**

DATA TABULASI VARIABEL KINERJA (Y)											
KODE	PERNYATAAN										JUMLAH
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	
R1	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
R2	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	45
R3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
R4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	47
R5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	46
R6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R8	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	42
R9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R10	2	2	5	5	5	5	5	5	5	2	41
R11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R12	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	43
R13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
R14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
R15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
R16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
R17	4	4	5	5	5	4	3	3	5	3	41
R18	3	4	2	3	5	4	4	4	4	3	36
R19	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
R20	3	3	4	5	3	5	3	4	5	3	38
R21	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	35
R22	4	4	3	3	5	5	3	5	3	5	40
R23	3	4	3	3	4	3	5	3	4	4	36
R24	4	5	5	3	3	3	5	5	3	3	39
R25	5	5	2	3	3	4	5	4	4	3	38
R26	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	41
R27	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	30
R28	5	3	5	3	3	4	5	4	5	5	42
R29	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	41
R30	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	42
R31	2	4	4	5	5	4	3	4	3	2	36
R32	3	4	3	4	5	4	4	4	3	5	39

LAMPIRAN SPSS

1. Uji Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	37.13	17.210	.434	.809
P2	37.06	17.028	.496	.805
P3	37.13	16.500	.434	.809
P4	37.19	16.222	.482	.804
P5	37.22	16.176	.432	.810
P6	37.16	15.233	.528	.799
P7	37.00	15.742	.564	.795
P8	37.03	15.386	.519	.800
P9	37.06	14.964	.700	.780
P10	37.00	15.871	.460	.807

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	36.38	23.919	.606	.856
P2	36.84	22.201	.664	.850
P3	36.84	23.426	.568	.858
P4	36.47	24.322	.500	.863
P5	36.50	22.839	.689	.848
P6	36.56	22.964	.708	.847
P7	36.44	23.480	.609	.855
P8	36.34	24.491	.509	.862
P9	36.69	23.899	.531	.861
P10	36.56	24.254	.482	.865

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	36.72	29.176	.558	.863
P2	36.53	31.096	.452	.870
P3	36.75	28.387	.601	.860
P4	36.69	28.931	.631	.857
P5	36.66	30.104	.546	.863
P6	36.81	29.641	.577	.861
P7	36.66	29.459	.624	.858
P8	36.69	30.609	.571	.862
P9	36.66	28.297	.727	.849
P10	36.88	28.306	.640	.856

2. Uji Reabilitas

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	10

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.869	10

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	32	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	32	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	10

3. Uji Normalitas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.850 ^a	.722	.703	3.262	2.084

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	800.812	2	400.406	37.620	<.001 ^b
	Residual	308.657	29	10.643		
	Total	1109.469	31			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5.138	5.515		-.932	.359		
	Disiplin Kerja	.675	.220	.497	3.070	.005	.366	2.736
	Motivasi Kerja	.445	.181	.398	2.460	.020	.366	2.736

a. Dependent Variable: Kinerja

Collinearity Diagnostics^a

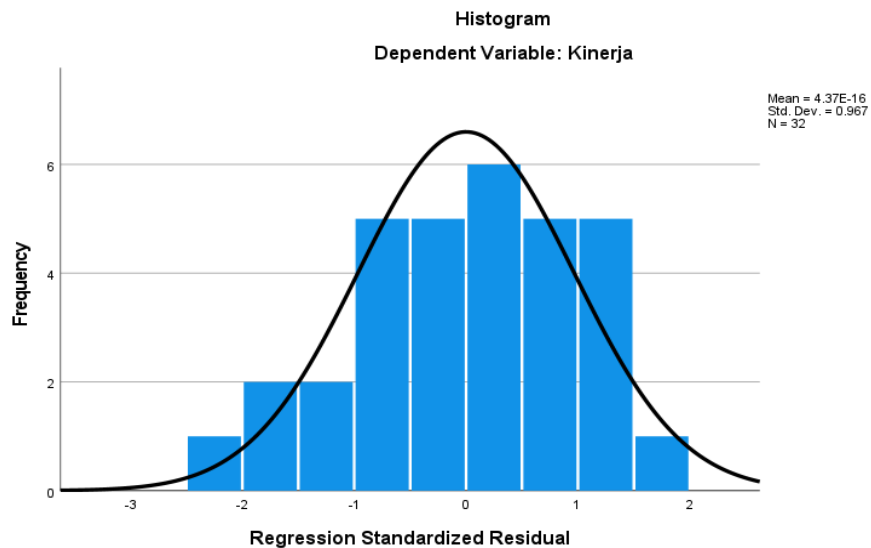
Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Disiplin Kerja	Motivasi Kerja
1	1	2.989	1.000	.00	.00	.00
	2	.009	18.573	.78	.02	.24
	3	.003	34.180	.22	.98	.76

a. Dependent Variable: Kinerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	31.39	48.20	40.78	5.083	32
Std. Predicted Value	-1.847	1.459	.000	1.000	32
Standard Error of Predicted Value	.582	1.686	.966	.260	32
Adjusted Predicted Value	31.63	48.46	40.85	5.076	32
Residual	-6.795	4.932	.000	3.155	32
Std. Residual	-2.083	1.512	.000	.967	32
Stud. Residual	-2.403	1.580	-.010	1.030	32
Deleted Residual	-9.048	5.390	-.073	3.587	32
Stud. Deleted Residual	-2.639	1.625	-.020	1.060	32
Mahal. Distance	.019	7.309	1.937	1.669	32
Cook's Distance	.000	.639	.048	.113	32
Centered Leverage Value	.001	.236	.062	.054	32

a. Dependent Variable: Kinerja





Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Disiplin Kerja	.111	32	.200 [*]	.957	32	.226
Motivasi Kerja	.109	32	.200 [*]	.939	32	.070
Kinerja	.107	32	.200 [*]	.945	32	.103

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

4. Uji Multikoleniaritas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.850 ^a	.722	.703	3.262	2.084

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	800.812	2	400.406	37.620	<,001 ^b
	Residual	308.657	29	10.643		
	Total	1109.469	31			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

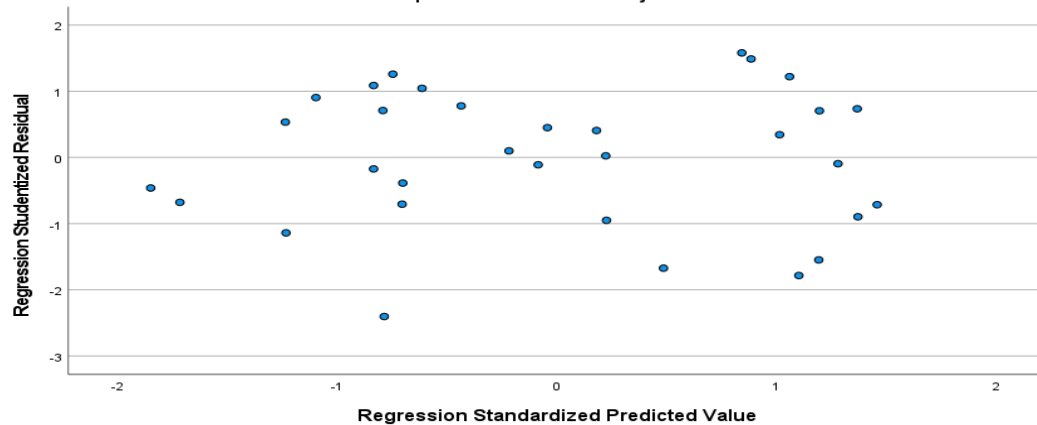
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5.138	5.515		-.932	.359		
	Disiplin Kerja	.675	.220	.497	3.070	.005	.366	2.736
	Motivasi Kerja	.445	.181	.398	2.460	.020	.366	2.736

a. Dependent Variable: Kinerja

5. Uji Heterokedastisitas

Scatterplot
Dependent Variable: Kinerja



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.320	2.899		-.110	.913
	Disiplin Kerja	.148	.116	.381	1.277	.212
	Motivasi Kerja	-.078	.095	-.244	-.817	.421

a. Dependent Variable: ABS_RES

6. Uji Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, Dan Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
						F Change	df1	df2	
1	.850 ^a	.722	.703	3.262	.722	37.620	2	29	<.001

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	800.812	2	400.406	37.620	<.001 ^b
	Residual	308.657	29	10.643		
	Total	1109.469	31			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.138	5.515		-.932	.359
	Disiplin Kerja	.675	.220	.497	3.070	.005
	Motivasi Kerja	.445	.181	.398	2.460	.020

a. Dependent Variable: Kinerja



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Salita Wayan Juanti
NIM : 2022110074
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengajar Di Taman Pendidikan Alqur'an (TPA) Desa Kemang
DOSEN PEMBIMBING II : Romsa Endrekson, S.P.,M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Selasa 25/11/25	GAB I	Teknis Penulisan. - Sitasi / kutipan sumber Jelas dan terbaru - Konsistensi dalam kepp an (nama d. GAB I) - Dipertajam Fenomena kritis dengan variabel dan objek penelitian - Sederhana sub-bab		
Jumat 28/11/25	GAB I	- Aee - lanjutkan ke GAB II		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. H. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Romsa Endrekson, S.P.,M.M
NUPTK.9845750651130112



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Salita Wayan Juanti
NIM : 2022110074
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengajar Di Taman Pendidikan Alqur'an (TPA) Desa Kemang
DOSEN PEMBIMBING II : Romsa Endrekson, S.P.,M.M

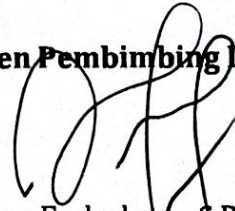
Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Kamis 4/12/25	BAB II	- Margin badan 25 cc. - Sub-Gd d. tebalkan. - Penulisan Sifat dan Margin. - Paragraf hendaknya dlm bentuk terbel. - Kerangka penulisan. - Hipotesis H_0 x H_a.		
Jummi 5/12/25	BAB II	- Acc - Laporan ke bab III		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I



Romsa Endrekson, S.P.,M.M.
NUPTK.9845750651130112



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Salita Wayan Juanti
NIM : 2022110074
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengajar Di Taman Pendidikan Alqur'an (TPA) Desa Kemang
DOSEN PEMBIMBING II : Romsa Endrekson, S.P.,M.M

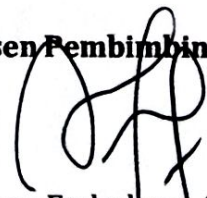
Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Selasa 16/12-25	KAB II	- Susunan Sub - bab. - Waktu penelitian - Kriteria Uji / Analisis data. - Temui penulis		
Rabu. 17/12-25	BAB II	- Tambahkan referensi untuk uji / analisis data.		
Kamis 18/12-25	BAB II	- Uji Hipotesis Uji t dan Uji A / 1.		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK.2644740641230233

Dosen Pembimbing I



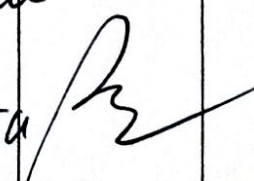
Romsa Endrekson, S.P.,M.M
NUPTK.9845750651130112



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Salita Wayan Juanti
NIM : 2022110074
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengajar Di Taman Pendidikan Alqur'an (TPA) Desa Kemang
DOSEN PEMBIMBING II : Romsa Endrekson, S.P.,M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Jumat 19/12/23	6713 II	- Acc. - Persiapan Full Paper. - Persiapan Quisones - Persiapan slide PPT. - Persiapan Summar paper		
Kamis 12/3-24	6713 IV	- Struktur organisasi - 2. Perilaku. - tabel tanpa garis ketuk - Masingi rata kiri. - Mula rata-rata tabel 4.5a		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. H. Desliana, S.E., M.M
NUPTK.2544740641230233

Dosen Pembimbing I

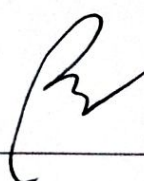
Romsa Endrekson, S.P.,M.M
NUPTK.9845750651130112



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

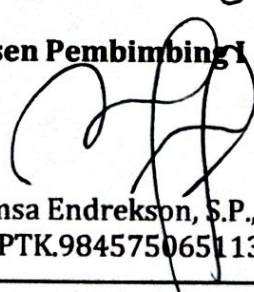
NAMA MAHASISWA : Salita Wayan Juanti
NIM : 2022110074
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengajar Di Taman Pendidikan Alqur'an (TPA) Desa Kemang
DOSEN PEMBIMBING II : Romsa Endrekson, S.P.,M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Jumat 13/05-26	BAB IV	- Tabel Hasil uji Validitas Agar - Uji Hipotesis $t_{\text{tabel}} df = n - k = 32 - 2 = 30$ $\alpha = 0.05$ $t_{\text{tabel}} = 2.042$ dua m - Uji P $df = k - 1 = 2 - 1$ $df = n - k - 1 = 26$ $\alpha = 0.05$ $F_{\text{hitung}} = 4.18$ - Perhitungan + berikan Pemb an terdulu - berikan $adj. R^2$		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dosen Pembimbing I


Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233


Romsa Endrekson, S.P.,M.M
NUPTK.9845750651130112



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Salita Wayan Juantli
NIM : 2022110074
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengajar Di Taman Pendidikan Alqur'an (TPA) Desa Kemang
DOSEN PEMBIMBING II : Romsa Endrekson, S.P.,M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Rabu. 8/4-26	- BAB IV	- Uji t dan uji F Kriteria Pengambilan Keputusan. - Teknik Penulisan, Sitasi, tittle, rumus, & dll. - Analisis hasil		
Seminar 13/4-26	BAB IV BAB V	- Aca. - Langkah ke BAB V. - Kecepatan menapak. - Jawaban atas parase. - Saran : dari forum ya memberikan saran		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK.2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Romsa Endrekson, S.P.,M.M
NUPTK.9845750651130112



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Salita Wayan Juanti
NIM : 2022110074
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengajar Di Taman Pendidikan Alqur'an (TPA) Desa Kemang
DOSEN PEMBIMBING II : Romsa Endrekson, S.P.,M.M

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
Rahm. 15/4-26	BAB IV	- Perbaikan felmis penulisan - Revisi & perbaikan		
Kanis 16/4-26	BAB V	- Aca. - Persiapan full paper - Buatlah Artikel untuk publikasi di pada jurnal internasional - Surat keterangan selesai penelitian dan objek peneliti		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dosen Pembimbing I



Dr. Hj. Deshana, S.E., M.M
NUPTK.2544740641230233

Romsa Endrekson, S.P.,M.M
NUPTK.9845750651130112



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Salita Wayan Juanti
NIM : 2022110074
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengajar Di Taman Pendidikan Alqur'an (TPA) Desa Kemang
DOSEN PEMBIMBING II : Emi Sukmawati, S.E., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
18-11-2025	Bab I	- Penulisan, paragraf, spasi - Isi latar belakang - Buat batasan penelitian - Perbaiki tujuan penelitian - Buang sistematika penulisan		
21-11-2025	Bab I	- Perbaiki tabel & buat pengelasan. - Fenomena - Batasan fenomena		
25-11-2025	Bab I	Bab I Acc lanjutkan Bab I		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. H. Desliana, S.E., M.M
NIDPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Emi Sukmawati, S.E., M.Si
NUPTK.2053750651230140



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Salita Wayan Juanti
NIM : 2022110074
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengajar Di Taman Pendidikan Alqur'an (TPA) Desa Kemang
DOSEN PEMBIMBING II : Emi Sukmawati, S.E., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
1-12-2025	Bab I	- Perbaiki margin, kutipan, daftar pustaka - Penelitian terdahulu. - Hubungan motivasi/disiplin dg kinerja.		
2-12-2025	Bab II	Bab II Acc lanjutkan Bab III		
11-12-2025	Bab III	Selesaikan bab III Buat kuesioner		
15-12-2025	Bab III	Buat waktu penelitian, perhatikan penulisan & metode penelitian		
16-12-2025	Bab III	Bab III Acc lengkapi skripsi & persiapkan 1 seminar		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dosen Pembimbing II



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

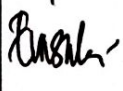
Emi Sukmawati, S.E., M.Si
NUPTK. 2053750651230140



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Salita Wayan Juanti
NIM : 2022110074
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengajar Di Taman Pendidikan Alqur'an (TPA) Nurul Yaqin Desa Kemang
DOSEN PEMBIMBING II : Emi Sukmawati, S.E., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
9-3-2026	Bab <u>IV</u>	Can hasil t tabel perbaiki tabel		
10-3-2026	Bab <u>IV</u>	Bab <u>IV</u> Acc lanjutkan bab <u>V</u>		
11-3-2026	Bab <u>V</u>	Bab <u>V</u> Acc lengkapi skripsi & persiapkan diri y kompre		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis




Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II


Emi Sukmawati, S.E., M.Si
NUPTK.2053750651230140



TAMAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN (TPA)
“ NURUL YAQIN “
BADAN KOMUNIKASI PEMUDA REMAJA MASJID INDONESIA
Alamat : Jl PPKR Desa. Kemang Kec. Lembak Kab. Muara
Enim, Sumatera Selatan 598

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : Bastari
Jabatan : Kepala Unit
Unit Kerja : Taman Pendidikan Al-Qur,An (TPA) Nurul Yaqin
Alamat : Desa. Kemang Kec. Lembak Kab. Muara Enim

Dengan Ini Menerangkan Bahwa :

Nama : Salita Wayan Juanti
NIM : 2022110074
Program Studi : Manajemen
Perguruan Tinggi : Universitas Prabumulih

Telah melaksanakan penelitian di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Nurul Yaqin Desa Kemang dengan judul “Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengajar Di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Desa Kemang”

Penelitian tersebut telah dilaksanakan dengan baik dan dinyatakan selesai, demikian surat keterangan ini di buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kemang, 24 April 2026

Kepala TPA Nurul Yaqin




Bastari

RIWAYAT HIDUP



Salita Wayan Juanti adalah penulis skripsi ini. Lahir pada tanggal 28 juni 2003 di Desa Kemang kecamatan. Lembak Kabupaten. Muara Enim. Penulis merupakan anak ke dua dari dua bersaudara, buah hati dari pasangan Bapak Rohman Holidi dan Ibu Nurhawati.

Penulis memulai pendidikan di SD Negeri 8 Lembak pada tahun 2009 dan lulus pada tahun 2015. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 1 Lembak pada tahun 2015 dan lulus pada tahun 2018. Selanjutnya, pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke SMA Negeri 1 Lembak dan lulus pada tahun 2021 dengan mengambil jurusan Ilmu Pengetahuan Alam (IPA).

Setelah menyelesaikan pendidikan SMA, penulis melanjutkan pendidikan D1 di Lembaga Kursus Dan Pelatihan (LKP) Widya Prabumulih jurusan Administrasi Perkantoran pada tahun 2021 dan berhasil menyelesaikannya pada tahun 2022. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan ke Universitas Prabumulih, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis dengan mengambil jurusan Manajemen.

Dengan tekad kesabaran dan semangat untuk terus belajar, penulis menjalani setiap proses pendidikan dengan sungguh-sungguh. Perjalanan ini tidak selalu mudah, namun menjadi bagian berharga dalam membentuk pribadi yang lebih kuat dan mandiri. Penulis berharap apa yang telah dicapai dapat memberikan manfaat, tidak hanya bagi diri sendiri tetapi juga bagi orang lain.

Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terlaksananya skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pengajar Di Taman Pendidikan Al-Qur’an (TPA) Desa Kemang**”