

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Lokasi Penelitian

1. Sejarah singkat dan perkembangan madrasah

Berdasarkan Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 671 Tahun 2016, terjadi perubahan nama pada sejumlah madrasah negeri di Provinsi Kalimantan Selatan, termasuk Madrasah Tsanawiyah Kelayan yang kini menjadi Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) 1 Kota Banjarmasin. Pada awal berdirinya, MTs Kelayan Banjarmasin memiliki dua lokasi, yaitu di Jl. Kelayan A Gang Setuju dan di Jl. Laksana Intan. Madrasah ini mulai beroperasi sejak tahun 1967.

Kemudian, pada 6 Juli 1968, lokasi di Jl. Kelayan A Gang Setuju disahkan sebagai madrasah negeri melalui SK Menteri Agama No. 142 Tahun 1968 dengan nama MTs Kelayan Banjarmasin dan nomor urut penerangan 363. Sementara itu, lokasi di Jl. Laksana Intan menjadi unit filial dari MTs Kelayan tersebut. Pada tahun 2003, berkat inisiatif Kepala Madrasah saat itu, Drs. H.M. Harmidin Noor (Alm), lokasi filial di Jl. Laksana Intan diajukan untuk menjadi madrasah negeri yang berdiri sendiri. Proses ini akhirnya terealisasi pada 6 Maret 2009 melalui Keputusan Menteri Agama No. 48 Tahun 2009, yang menetapkan madrasah tersebut menjadi MTs Negeri dengan nama MTs Banjar Selatan 2 dan nomor penerangan 57. Selanjutnya, Kepala MTs Banjar Selatan 2 pertama, yaitu Bapak Abdul Hadi, M.PKim, diangkat melalui Surat Keputusan Kepala Kanwil Kemenag Provinsi

Kalimantan Selatan No. Kw.17.1/2/Kp.07.6/085/2009 pada 31 Juli 2009, dan dilantik oleh Kepala Kandepag Kota Banjarmasin pada 12 Agustus 2009. Kini, lembaga ini dikenal sebagai Madrasah Tsanawiyah 4 Kota Banjarmasin.

2. Visi, Misi dan Tujuan Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Banjarmasin

Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Banjarmasin memiliki visi yakni “Mewujudkan generasi muslim yang beriman, berakhlak mulia, cerdas, dan berprestasi mampu mengaktualisasikan diri dalam kehidupan bermasyarakat.”

Misi yang dijalankan Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Banjarmasin adalah sebagai berikut:

- a. Menciptakan iklim madrasah yang kondusif dan agamis, sehingga menghasilkan lulusan cendikia dan memiliki komitmen tinggi dalam mengamalkan nilai -nilai keislaman (salam, sapa, senyum, sedeqah, membaca Al qur'an, shalat berjamaah, dll);
- b. Mengoptimalkan kegiatan akademik melalui pengembangan profesionalisme tenaga pendidik dan kependidikan, sehingga menghasilkan sistem pembelajaran yang berkualitas;
- c. Meningkatkan prestasi madrasah baik akademik maupun non akademik;
- d. Menggali, mendorong dan memupuk keterampilan siswa melalui kegiatan keterampilan produktif yang dapat menjadi bekal mereka sebagai makhluk sosial yang sukses di tengah masyarakat;

- e. Mengoptimalkan keberadaan dan penataan sarana dan prasarana Pendidikan sebagai komponen penting dalam mewujudkan madrasah yang unggul.

Berdasarkan pada visi dan misi tersebut, Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Banjarmasin bertujuan untuk mencapai hal-hal berikut dalam penyelenggaraan pengajaran:

- a. Terlaksananya Tugas Pokok dan Fungsi (Tupoksi) masing-masing komponen madrasah;
- b. Terlaksananya pengembangan kurikulum 2013, yang meliputi: mengembangkan SKL, KD, indikator serta RPP untuk kelas VII, VIII dan IX, pada semua mata pelajaran, pengembangan sistem penilaian berbasis kompetensi, serta penerapan Kurikulum 2013 untuk kelas VII, VIII, dan LX dimana penekannya pada perubahan cara guru memberikan pelajaran dan penilaian proses;
- c. Terlaksananya standar proses pembelajaran dengan pendekatan saintifik dan belajar tuntas;
- d. Terlaksananya tata tertib dan semua ketentuan sekolah yang menunjang terlaksananya proses pembelajaran di madrasah;
- e. Tercapainya nilai Asesmen Kriteria Minimal (AKM) yang lebih baik;
- f. Tercapainya perolehan nilai akademis peserta didik yang meningkat dari tahun ke tahun;
- g. Terbekalnya siswa dengan pengetahuan dan pengenalan dunia teknologi global
- h. Terciptanya siswa yang memiliki kesadaran akan pentingnya kelestarian lingkungan hidup;

- i. Terciptanya siswa yang memiliki semangat patriotisme dan nasionalisme yang baik terhadap NKRI, yang diinternalisasikan melalui kegiatan Upacara Bendera, Paskibra dan Pramuka;
- j. Tercapainya prestasi dalam berbagai even kegiatan/ perlombaan baik akademis maupun non akademis.

B. Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 40 orang responden yang terdiri dari pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Banjarmasin dengan kriteria responden yang diperoleh dari usia, jenis kelamin dan lama mengajar/menjabat responden pada sekolah tersebut.

Adapun uraian karakteristik tersebut adalah sebagai berikut.

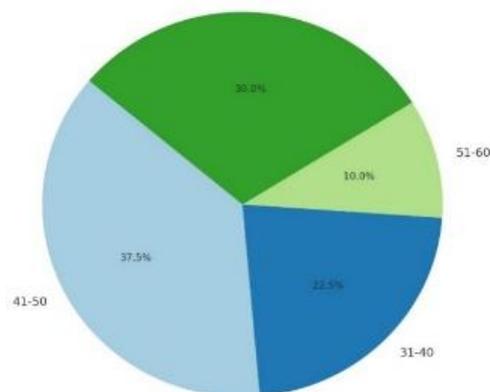
1. Usia Responden

Usia responden pada penelitian dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	21 – 30	12	30,0%
2	31 – 40	9	22,5%
3	41 – 50	15	37,5%
4	51 – 60	4	10,0%

Berdasarkan tabel diatas menerangkan bahwasanya sebagian besar responden berusia antara 41 – 50 tahun, yaitu sebanyak 15 orang (37,5%). Kelompok usia terbanyak kedua adalah 21 – 30 tahun dengan 12 orang (30,0%), disusul oleh usia 31 – 40 tahun sebanyak 9 orang (22,5%). Sementara itu, responden paling sedikit berda pada usia 51 – 60 tahun, yaitu hanya 4 orang (10,0%).



Gambar 4.1 Diagram Lingkaran Usia Responden

Gambar di atas memperkuat temuan pada tabel sebelumnya bahwa responden dalam penelitian ini memiliki rentang usia yang bervariasi. Diagram menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok usia 41–50 tahun, yang mencakup 37,5% dari total responden. Kelompok usia ini termasuk dalam kategori usia produktif yang biasanya telah memiliki pengalaman kerja yang cukup matang serta kestabilan emosional dan profesional yang baik.

Selain itu, terdapat 30% responden yang berada pada usia 21–30 tahun, menunjukkan adanya generasi muda yang juga aktif dan berperan dalam lingkup kerja mereka. Responden usia 31–40 tahun menyumbang 22,5% yang umumnya berada pada masa puncak karier. Sementara itu, responden dengan usia 20 tahun ke bawah mencakup 10% yang kemungkinan besar merupakan pendidik atau tenaga kependidikan baru yang masih dalam tahap awal pengembangan kariernya.

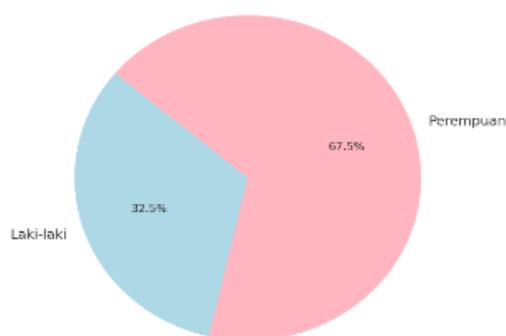
2. Gender Responden

Berikut tabel gender responden pada penelitian ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Gender

No	Gender	Fekkuensi	Persentase
1	Perempuan	27	67,5%
2	Laki-laki	13	32,5%

Berdasarkan data pada tabel, diketahui bahwa jumlah responden perempuan dalam penelitian ini sebanyak 27 orang atau sebesar 67,5% dari total responden. Sementara itu, jumlah responden laki-laki tercatat sebanyak 13 orang atau 32,5%. Data ini menunjukkan bahwa proporsi responden perempuan jauh lebih besar dibandingkan dengan responden laki-laki. Dominasi jumlah responden perempuan ini dapat mencerminkan bahwa dalam lingkungan Madrasah Tsanawiyah 1 Banjarmasin, tenaga pendidik dan kependidikan didominasi oleh perempuan.



Gambar 4.2 Diagram Lingkaran Gender Responden

Berdasarkan gambar diagram tersebut responden penelitian terdiri dari guru laki – laki dan perempuan. Komposisi ini mencerminkan keseimbangan peran gender dalam lingkungan pendidikan di wilayah penelitian. Sebagian besar responden adalah perempuan, yang menunjukkan dominasi gender perempuan dalam profesi guru di tingkat Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Banjarmasin.

3. Lama Mengajar/Menjabat

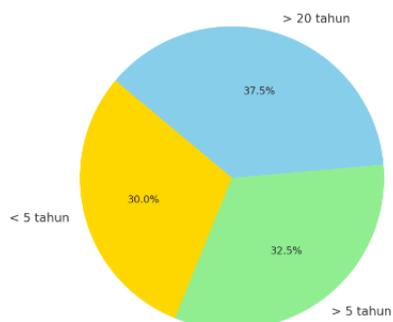
Berikut tabel karakteristik berdasarkan lama mengajar/menjabat:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Mengajar/Menjabat

NO	Lama mengajar/menjabat	Frekuensi	Persentase
1	>20 tahun	16	37,5%
2	>5 tahun	13	32,5%
3	<5 tahun	11	30,0%

Berdasarkan data pada tabel, diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki pengalaman mengajar atau menjabat lebih dari 20 tahun, dengan jumlah sebanyak 16 orang atau 37,5% dari total responden. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman kerja yang panjang dan kemungkinan telah memiliki pemahaman serta keterampilan yang matang dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik atau tenaga kependidikan.

Selanjutnya, terdapat 13 orang responden (32,5%) yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun, yang juga menunjukkan tingkat pengalaman yang cukup signifikan dalam dunia pendidikan. Sementara itu, sebanyak 11 orang responden (30,0%) memiliki pengalaman kerja kurang dari 5 tahun, yang kemungkinan besar masih berada dalam tahap awal pengembangan karier.



Gambar 4.3 Diagram Lingkaran Lama Mengajar/Menjabat

Gambar diatas memperkuat tabel diatas bahwasanya variasi dalam lama masa kerja dengan rentang waktu <5 sampai dengan >20 tahun yang berarti keberagaman tingkat pengalaman di antara responden dapat mempengaruhi cara mereka memahami, merespons, dan menerapkan motivasi, disiplin, serta produktivitas kerja dalam lingkup tugas masing-masing.

C. Hasil Penelitian

Metode kuantitatif dan survei diterapkan untuk melakukan data, setelah dikumpulkan lalu data dianalisis menggunakan aplikasi SPSS versi 25 dengan tujuan agar dapat mengidentifikasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Angket yang sudah di uji validitas dan reliabilitasnya disebarakan ke 40 responden di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Banjarmasin. Instrumen angket ini terdiri dari 53 pernyataan, dengan 10 untuk mengukur tingkat motivasi, 9 untuk mengukur pengalaman kerja, 16 untuk mengukur disiplin kerja dan 18 untuk mengukur tingkat produktivitas. Proses pengumpulan data berlangsung selama 2 bulan yaitu dari tanggal 12 february 2025 hingga 12 april 2025.

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik data dalam penelitian ini. Analisis ini meliputi jumlah responden (N), nilai minimum dan maksimum, rentang (range), rata-rata (mean), standar deviasi, dan varians dari masing-masing variabel.

Berikut merupakan hasil table statistik deskriptif motivasi, pengalaman kerja, disiplin kerja, dan produktivitas pendidik dan tenaga kependidikan.

Tabel 4.4 Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics							
	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Motivasi	40	12	25	37	29.55	2.375	5.638
Pengalaman Kerja	40	10	22	32	26.15	2.646	7.003
Disiplin Kerja	40	17	36	53	43.28	3.616	13.076
Produktivitas	40	29	43	72	53.32	5.929	35.148
Valid N (listwise)	40						

a. Deskripsi Hasil Angket Motivasi

Berdasarkan hasil analisis, variabel motivasi memiliki jumlah responden sebanyak 40 orang. Nilai skor motivasi berkisar antara 25 sebagai nilai minimum dan 37 sebagai nilai maksimum, sehingga rentang nilainya adalah 12. Rata-rata (mean) skor motivasi responden adalah 29,55 yang menunjukkan bahwa tingkat motivasi pendidik dan tenaga kependidikan berada pada kategori tinggi. Standar deviasi sebesar 2,375 menunjukkan bahwa penyebaran nilai motivasi dari rata-ratanya tergolong kecil, yang berarti tingkat motivasi responden cenderung homogen. Varians sebesar 5,638 juga memperkuat bahwa data motivasi tidak menyebar terlalu luas dan cenderung terpusat di sekitar nilai rata-rata.

b. Deskripsi Hasil Angket Pengalaman Kerja

Hasil deskripsi untuk variabel pengalaman kerja, diperoleh nilai minimum sebesar 22 dan maksimum 32, sehingga rentang nilainya adalah 10. Rata-rata skor

pengalaman kerja adalah 26,15 yang mengindikasikan bahwa secara umum para responden memiliki pengalaman kerja yang cukup lama. Standar deviasi sebesar 2,646 menunjukkan adanya sedikit variasi antar responden, namun tetap dalam kategori homogen. Variansnya yang sebesar 7,003 juga menandakan bahwa penyebaran data tidak terlalu besar. Dengan demikian, pengalaman kerja responden relatif merata dan berada dalam kategori menengah ke atas.

c. Deskripsi Hasil Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja menunjukkan nilai minimum sebesar 36 dan maksimum sebesar 53, dengan rentang sebesar 17. Rata-rata skor disiplin kerja responden adalah 43,28 yang berada dalam kategori tinggi. Standar deviasi sebesar 3,616 menunjukkan adanya variasi yang sedang dalam tingkat disiplin kerja antar responden. Variansnya yang mencapai 13,076 memperkuat bahwa terdapat perbedaan antar individu dalam hal kedisiplinan, namun masih dalam batas yang wajar. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar responden memiliki disiplin kerja yang tinggi, terdapat sejumlah responden yang tingkat kedisiplinannya lebih rendah dari rata-rata.

d. Deskripsi Hasil Angket Produktivitas

Variabel terakhir, yaitu produktivitas, memiliki rentang nilai yang paling tinggi dibandingkan variabel lainnya, yakni sebesar 29 dengan nilai minimum 43 dan maksimum 72. Rata-rata skor produktivitas adalah 53,32 yang mencerminkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat produktivitas yang cukup tinggi.

Namun, standar deviasi yang sebesar 5,929 dan varians sebesar 35,148 menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang cukup besar antar responden dalam hal produktivitas. Ini berarti bahwa produktivitas individu sangat bervariasi, dengan beberapa responden yang sangat produktif dan beberapa lainnya berada pada tingkat yang lebih rendah.

Secara keseluruhan, keempat variabel dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori tinggi dalam hal motivasi, disiplin kerja, dan produktivitas, serta memiliki pengalaman kerja yang cukup lama. Namun, variasi paling besar ditemukan pada variabel produktivitas, yang mengindikasikan perlunya perhatian lebih untuk memahami faktor-faktor yang menyebabkan perbedaan produktivitas antar individu.

2. Analisis data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan untuk menjawab rumusan masalah serta menguji hipotesis yang telah diajukan sebelumnya. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan bantuan program SPSS versi 25. Analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yang terdiri dari Motivasi (X1), Pengalaman Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu Produktivitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan (Y).

Sebelum dilakukan analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji statistik deskriptif untuk mengetahui gambaran umum dari masing-masing variabel. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji

multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat dalam analisis regresi.

Setelah seluruh asumsi terpenuhi, analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara parsial maupun simultan. Selain itu, dilakukan juga uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

a. Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pertanyaan-pertanyaan dalam instrumen penelitian benar-benar mampu mengukur apa yang dimaksud untuk diukur. Dalam penelitian ini, pengujian validitas dilakukan dengan metode korelasi *Pearson Product Moment*, yaitu dengan mengkorelasikan skor setiap butir pertanyaan dengan skor total keseluruhan. Suatu butir dikatakan valid apabila nilai r hitung lebih besar dari r tabel.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan SPSS, seluruh butir pernyataan menunjukkan tingkat signifikansi di bawah 0,05. Hal ini menandakan bahwa setiap item memiliki korelasi yang signifikan terhadap total skor, sehingga seluruh instrumen dalam kuesioner layak digunakan karena telah memenuhi kriteria valid untuk mengukur variabel motivasi, pengalaman kerja, disiplin kerja, dan produktivitas pendidik serta tenaga kependidikan.

b. Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengevaluasi sejauh mana instrumen atau alat ukur dalam penelitian mampu memberikan data yang stabil dan dapat diandalkan. Salah satu metode yang sering digunakan untuk menilai reliabilitas adalah dengan menghitung koefisien Cronbach's Alpha. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha-nya lebih dari 0,70. Semakin mendekati angka 1, maka semakin tinggi tingkat konsistensi internal antar item dalam instrumen tersebut. Berikut ini adalah rincian hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel yang diteliti:

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.849	10

Instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel Motivasi terdiri dari 10 item pernyataan. Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,849. Nilai ini berada di atas batas minimum 0,70 yang menunjukkan bahwa instrumen motivasi memiliki reliabilitas tinggi dan sangat baik. Artinya, seluruh item pernyataan dalam instrumen ini telah konsisten dalam mengukur aspek-aspek yang berkaitan dengan motivasi pendidik dan tenaga kependidikan. Hal ini juga menunjukkan bahwa jawaban responden terhadap masing-masing item cukup stabil dan dapat dipercaya untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.922	9

Untuk variabel Pengalaman Kerja, digunakan 9 item pernyataan. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,922 yang tergolong sangat tinggi. Nilai ini menunjukkan bahwa setiap butir pernyataan dalam instrumen ini memiliki konsistensi yang sangat kuat dalam mengukur pengalaman kerja responden. Dengan kata lain, instrumen ini telah memenuhi standar reliabilitas yang sangat baik dan mampu memberikan hasil pengukuran yang stabil. Ini memberikan keyakinan bahwa data yang diperoleh dari instrumen pengalaman kerja memiliki tingkat kepercayaan yang sangat tinggi.

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas X3

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.878	16

Instrumen pada variabel Disiplin Kerja terdiri dari 16 item pernyataan. Dari hasil pengolahan data, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,878. Nilai ini menunjukkan bahwa instrumen disiplin kerja juga memiliki tingkat reliabilitas yang sangat baik, berada jauh di atas ambang batas minimum. Artinya, setiap item dalam instrumen ini telah mampu secara konsisten mengukur tingkat kedisiplinan responden. Dengan tingkat reliabilitas yang tinggi ini, dapat disimpulkan bahwa

instrumen tersebut layak digunakan untuk mendeskripsikan dan menganalisis variabel disiplin kerja dalam konteks penelitian ini.

Tabel 4.8 Uji Hasil Reliabilitas Y

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.947	18

Variabel terakhir yaitu Produktivitas, diukur menggunakan 18 item pernyataan. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah sebesar 0,947 yang merupakan nilai tertinggi di antara seluruh variabel. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran produktivitas memiliki reliabilitas yang sangat tinggi dan luar biasa baik. Tingginya nilai ini mengindikasikan bahwa seluruh item dalam instrumen saling berkorelasi secara konsisten dalam mengukur tingkat produktivitas pendidik dan tenaga kependidikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen produktivitas sangat dapat diandalkan dalam proses pengumpulan data.

c. Uji Normalitas

Dalam analisis data, uji normalitas digunakan untuk menentukan distribusi normal data. Distribusi normal adalah konsep mendasar dalam statistik agar dapat digunakan untuk memperkirakan atau memprediksi berbagai peristiwa yang

kompleks dan beragam.¹ Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk melalui aplikasi SPSS. Apabila nilai signifikansi (p-value) yang dihasilkan $> 0,05$, sehingga data dikatakan memiliki distribusi normal. Berikut merupakan tabel hasil uji normalitas.

Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.88911207
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.067
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

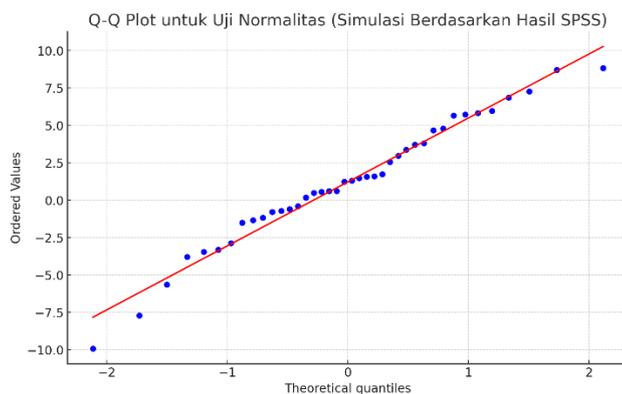
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

Berdasarkan output SPSS pada tabel diatas diperoleh nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam analisis regresi terpenuhi.

¹Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018).



Gambar 4.4 Diagram Uji Normalitas

Dalam plot ini, titik-titik biru merepresentasikan residual yang dibandingkan dengan distribusi normal teoretis. Jika data normal, maka titik-titik akan mengikuti garis merah secara dekat.

Berdasarkan gambar di atas, terlihat bahwa sebagian besar titik-titik data berada pada atau sangat dekat dengan garis diagonal merah. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi data mendekati distribusi normal. Meskipun terdapat beberapa titik yang sedikit menyimpang dari garis, terutama di bagian ujung atau ekstrem, penyimpangan tersebut masih dalam batas yang wajar dan tidak menunjukkan pola penyimpangan sistematis. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Dengan terpenuhinya asumsi normalitas, maka proses analisis data menggunakan teknik regresi linear dapat dilanjutkan tanpa harus melakukan transformasi data. Hal ini memperkuat validitas hasil analisis yang akan dilakukan dalam pengujian hipotesis dan model regresi.

d. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi tinggi antar variabel independen dalam model regresi, yang dapat memengaruhi kestabilan estimasi parameter regresi. Pengujian ini menggunakan indikator nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Kriteria yang digunakan adalah:

- a) Nilai *Tolerance* harus lebih besar dari 0,10
- b) Nilai *VIF* harus kurang dari 10.²

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	-11.758	9.895		-1.188	.242		
Motivasi	.494	.314	.198	1.573	.124	.757	1.321
Pengalaman Kerja	.444	.292	.198	1.519	.138	.702	1.424
Disiplin Kerja	.899	.198	.548	4.546	.000	.822	1.216

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan output SPSS pada Tabel diatas, diperoleh nilai *Tolerance* dan *VIF* untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

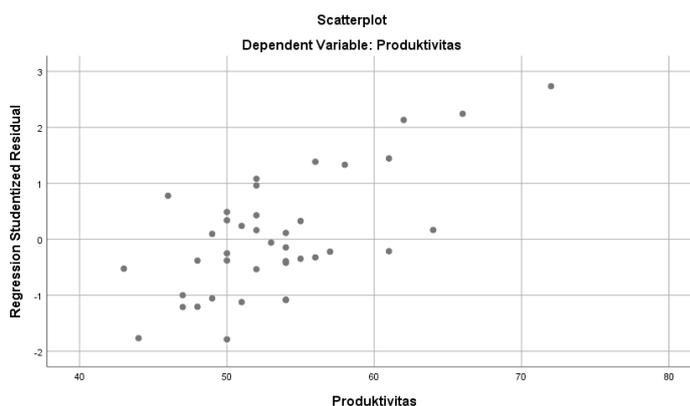
- a) Motivasi: *Tolerance* = 0,757 dan *VIF* = 1,321
- b) Pengalaman Kerja: *Tolerance* = 0,702 dan *VIF* = 1,424
- c) Disiplin Kerja: *Tolerance* = 0,822 dan *VIF* = 1,216

²Janie, *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS*.

Seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi ini. Dengan demikian, asumsi bebas multikolinieritas terpenuhi.

e. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual pada model regresi. Salah satu metode yang umum digunakan untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat pola pada grafik *scatterplot* antara nilai prediksi (dependen) dengan residual (*studentized residual*).



Gambar 4. 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan scatterplot pada gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik residual tersebar secara acak di sekitar garis nol tanpa membentuk pola tertentu, baik pola menyebar maupun menyempit. Pola sebaran acak ini menunjukkan bahwa varians residual cenderung konstan (homoskedastis), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung gejala heteroskedastisitas. Dengan

demikian, asumsi homoskedastisitas terpenuhi, dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

f. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk memastikan apakah hubungan antara dua variabel bersifat linier secara signifikan. Pengujian ini biasanya menjadi syarat sebelum melakukan analisis korelasi atau regresi linier. Pengambilan keputusan didasarkan pada hasil signifikansi: jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka hubungan dianggap linier.³

Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas

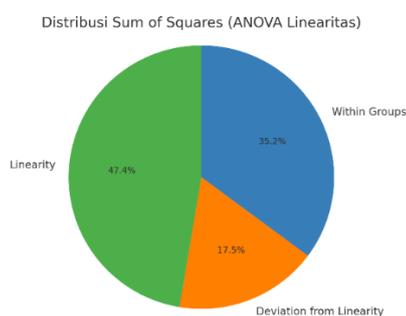
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	888.725	13	68.363	3.687	.002
		Linearity	649.275	1	649.275	35.019	.000
		Deviation from Linearity	239.450	12	19.954	1.076	.417
	Within Groups	482.050	26	18.540			
	Total	1370.775	39				

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel diatas, diperoleh nilai signifikansi pada hubungan antara variabel Disiplin Kerja dan Produktivitas sebagai berikut:

- a) Linearity: nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$
- b) Deviation from Linearity: nilai signifikansi sebesar $0,417 > 0,05$

³Sri Yanthy Yosepha Cruisietta Kaylana Setiawan, *Pengaruh Green Marketing dan Brand Image terhadap Keputusan Pembelian Produk the Body Shop Indonesia* (Jurnal Ilmiah M Progress 10, 2020).

Karena nilai signifikansi linearitas lebih kecil dari 0,05 dan nilai signifikansi *deviation from linearity* lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel Disiplin Kerja dan Produktivitas adalah linear. Dengan demikian, asumsi linearitas dalam model regresi terpenuhi.



Gambar 4.6 Diagram Hasil Uji Linearitas

Berdasarkan hasil yang divisualisasikan dalam diagram lingkaran, diketahui bahwa komponen linearity menyumbang sekitar 47,4% dari total variasi, yang menunjukkan bahwa hampir setengah variasi dalam data dapat dijelaskan oleh hubungan linear antar variabel. Komponen deviation from linearity menyumbang sebesar 17,5% yang mencerminkan tingkat penyimpangan dari hubungan linear namun masih dalam batas yang dapat ditoleransi. Sementara itu, komponen within groups memberikan kontribusi sebesar 35,2% yang merupakan variasi residual yang tidak dapat dijelaskan oleh model. Secara keseluruhan, proporsi kontribusi dari masing-masing komponen menunjukkan bahwa hubungan antar variabel dalam penelitian ini cenderung linear, sehingga model regresi yang digunakan dapat dianggap valid untuk dianalisis lebih lanjut.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk menguji kebenaran dugaan atau asumsi yang telah dirumuskan sebelumnya dalam penelitian mengenai pengaruh motivasi, pengalaman kerja, dan disiplin kerja terhadap produktivitas pendidik dan tenaga kependidikan.

a. Persamaan Regresi Liner Berganda

Analisis regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen, yaitu motivasi, pengalaman kerja, dan disiplin kerja terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas pendidik dan tenaga kependidikan. Berdasarkan hasil output SPSS, diperoleh beberapa temuan penting yang dijelaskan melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi sebagai berikut:

1) Uji T (Parsial)

Uji T digunakan untuk menguji secara individual apakah variabel independen (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel pada tingkat signifikansi tertentu.⁴

⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2005).

Tabel 4.12 Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-11.758	9.895		-1.188	.242
	Motivasi	.494	.314	.198	1.573	.124
	Pengalaman Kerja	.444	.292	.198	1.519	.138
	Disiplin Kerja	.899	.198	.548	4.546	.000

a. Dependent Variable: Produktivitas

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh bahwa variabel motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,124 yang lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pendidik dan tenaga kependidikan. Selanjutnya, variabel pengalaman kerja juga menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,138 yang kembali lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas. Berbeda halnya dengan variabel disiplin kerja yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang jauh lebih kecil dari 0,05 yang berarti disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas secara parsial. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel independen yang diteliti, hanya variabel disiplin kerja yang terbukti memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap produktivitas pendidik dan tenaga kependidikan.

2) Uji F (Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan melihat perbandingan antara nilai F hitung dan nilai F tabel pada tingkat signifikansi yang telah ditentukan. Jika F hitung melebihi F tabel, maka secara statistik dapat disimpulkan bahwa model regresi secara keseluruhan berpengaruh signifikan terhadap variabel yang diamati.⁵

Tabel 4.13 Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	780.892	3	260.297	15.886	.000 ^b
	Residual	589.883	36	16.386		
	Total	1370.775	39			

a. Dependent Variable: Produktivitas

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

Hasil analisis menunjukkan nilai F sebesar 15,886 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa secara bersama-sama ketiga variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Artinya, model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

⁵Sugiyono.

3) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi atau R^2 digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R^2 menunjukkan seberapa banyak perubahan yang terjadi pada variabel terikat bisa dijelaskan oleh variabel-variabel bebas dalam model penelitian. Semakin besar nilai R^2 maka semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap hasil penelitian.⁶

Tabel 4.14 Hasil Uji R

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.755 ^a	.570	.534	4.048	.570	15.886	3	36	.000

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

Koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,570 yang berarti bahwa 57% variasi dalam produktivitas dapat dijelaskan oleh variabel motivasi, pengalaman kerja, dan disiplin kerja. Sisanya sebesar 43% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini. Nilai ini menunjukkan bahwa kontribusi ketiga variabel independen terhadap produktivitas tergolong cukup kuat.

⁶Sujarweni, *Metode Statistika* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2019).

D. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dan uji t yang telah dilakukan, diperoleh bahwa motivasi memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas pendidik dan tenaga kependidikan di Madrasah Tsanawiyah 1 Banjarmasin. Meskipun nilai signifikansi secara statistik berada di atas 0,05 dan tidak signifikan secara parsial (sig. = 0,124), arah hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi sebesar 0,494 tetap mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki seseorang, maka cenderung diikuti pula oleh peningkatan produktivitas kerja yang dihasilkan. Motivasi dalam konteks ini mencakup dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi individu dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh semangat, konsistensi, dan tanggung jawab. Motivasi yang tinggi mampu mendorong pendidik dan tenaga kependidikan untuk bekerja secara optimal, menyelesaikan tugas tepat waktu, menunjukkan dedikasi, serta memiliki keinginan untuk terus berkembang dan meningkatkan kompetensinya.

Hal ini diperkuat oleh rata-rata skor motivasi responden sebesar 29,55 yang termasuk kategori tinggi, dan selaras dengan teori motivasi dari **George dan Jones**, yang menjelaskan bahwa motivasi kerja terdiri atas tiga komponen utama, yaitu arah perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegigihan. Arah perilaku menunjukkan kemampuan individu dalam memilih tindakan kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi, tingkat usaha berkaitan dengan seberapa keras individu berusaha dalam

melaksanakan tugas, sedangkan tingkat kegigihan merujuk pada ketekunan individu dalam menghadapi hambatan dan tetap mempertahankan performa kerja. Berdasarkan tiga indikator tersebut, dapat dikatakan bahwa meskipun secara statistik pengaruh motivasi terhadap produktivitas tidak signifikan secara parsial, namun dalam praktiknya, motivasi tetap menjadi faktor penting yang membentuk perilaku produktif dalam lingkungan kerja pendidikan.

2. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Hasil analisis juga menunjukkan bahwa pengalaman kerja memiliki hubungan positif dengan produktivitas pendidik dan tenaga kependidikan. Semakin lama seseorang menjalani masa kerja di bidang pendidikan, maka semakin tinggi pula kecenderungan produktivitas yang ditunjukkannya. Hal ini tercermin dari koefisien regresi sebesar **0,444**, meskipun dengan nilai signifikansi **0,138** yang masih berada di atas batas signifikansi 0,05, sehingga secara parsial tidak signifikan. Pengalaman kerja memungkinkan seseorang untuk lebih memahami tugas dan tanggung jawabnya, menguasai strategi penyampaian pembelajaran atau administrasi, serta mampu menyesuaikan diri dengan dinamika lingkungan kerja secara lebih baik. Selain itu, pengalaman panjang biasanya diiringi dengan peningkatan keterampilan interpersonal, pengambilan keputusan yang lebih bijaksana, serta efisiensi dalam menjalankan tugas-tugas harian.

Nilai rata-rata pengalaman kerja sebesar **26,15** menunjukkan tingkat pengalaman kerja yang relatif tinggi, sehingga tetap dapat menjadi bekal penting dalam proses peningkatan performa kerja. Temuan ini sejalan dengan teori **Bill**

Foster, yang menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak hanya diukur dari lamanya seseorang bekerja, tetapi juga mencakup kualitas pembelajaran yang diperoleh selama proses kerja berlangsung. Hal ini meliputi sejauh mana individu memahami tugas-tugas yang diemban, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan, serta tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Dengan demikian, meskipun secara statistik pengaruh pengalaman kerja terhadap produktivitas tidak signifikan secara parsial, secara praktis pengalaman tetap memainkan peran penting dalam membentuk kinerja dan produktivitas pendidik dan tenaga kependidikan.

3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Berbeda dengan dua variabel sebelumnya, hasil analisis menunjukkan bahwa **disiplin kerja** memiliki pengaruh yang paling kuat dan signifikan terhadap produktivitas pendidik dan tenaga kependidikan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dan koefisien regresi sebesar 0,899 yang merupakan nilai tertinggi di antara variabel lainnya.

Temuan ini selaras dengan **teori disiplin menurut Sastrohadiwiryo** yang menyatakan bahwa **disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku yang menunjukkan ketaatan seseorang terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi** yang mencerminkan kesediaan dan kesanggupan untuk mentaati norma-norma kerja yang telah ditetapkan. Nilai rata-rata disiplin kerja sebesar 43,28 yang termasuk kategori tinggi memperkuat pemahaman bahwa disiplin kerja adalah fondasi utama dalam peningkatan kualitas kinerja tenaga pendidik secara menyeluruh. Hal ini sejalan dengan pandangan Sastrohadiwiryo bahwa tingkat

disiplin kerja yang tinggi dapat mendorong pencapaian produktivitas yang optimal, karena individu yang disiplin akan menggunakan waktu dan sumber daya secara efisien dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya.

4. Pengaruh Simultan Motivasi, Pengalaman Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas

Hasil uji F dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi, pengalaman kerja, dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pendidik dan tenaga kependidikan di MTsN 1 Banjarmasin. Hal ini dibuktikan dengan nilai F sebesar 15,886 dan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Artinya, ketiga faktor ini secara gabungan memang berperan penting dalam menjelaskan variasi produktivitas kerja.

Selain itu, nilai R^2 sebesar 0,570 mengindikasikan bahwa 57% perubahan dalam produktivitas dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Sisanya, yaitu 43%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti kondisi lingkungan kerja, sistem penghargaan, cara kepemimpinan kepala madrasah, sarana dan prasarana, serta kondisi pribadi seperti kesehatan fisik maupun mental.

Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas di lingkungan pendidikan memerlukan pendekatan yang menyeluruh, tidak hanya bergantung pada satu faktor. Dengan meningkatkan motivasi, pengalaman kerja, dan kedisiplinan, Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Banjarmasin dapat mendorong produktivitas yang lebih optimal dan berkelanjutan.