

Pengaruh kepemimpinan dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Kedisiplinan Guru di Madrasah Aliyah Negeri

Fitri Susanti¹, Zakariyah², Mala Komalasari³, Jumira Warlizasusi⁴

¹ Institut Agama Islam Negeri Curup, Indonesia; fitrisusanti15@gmail.com

² Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Indonesia; zakariyah@gmail.com

³ King Mongkut's Institute of Technology Ladkrabang, Thailand; malakomalsari10@gmail.com

⁴ Institut Agama Islam Negeri Curup, Indonesia; jumira.ifnaldi@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords:

Leadership,
Work motivation,
Work discipline

Article history:

Received 2022-12-27

Revised 2023-07-25

Accepted 2023-08-26

ABSTRACT

The purpose of conducting research is to test 1) whether leadership influences teacher discipline at MAN 1 Kepahiang. 2) Does work motivation affect teacher discipline at MAN 1 Kepahiang? 3) whether the variables of leadership and motivation affect teachers' work discipline. This research uses quantitative methods. The population in this research consisted of 40 teachers at MAN 1 Kepahiang, where the sampling used the total sampling technique. Data collection was carried out using questionnaires and documentation. This study uses an explanatory research approach, which is a type of research that seeks to explain the influence of variables through hypothesis testing. The independent variable is X1 = leadership, X2 = teacher's work motivation, and the dependent variable is work discipline (Y). Furthermore, the data were analyzed quantitatively using a statistical model in a computer program (SPSS 22.0), with descriptive analysis techniques and multiple linear regression analysis. The conclusions drawn by the researchers are 1) leadership affects the work discipline of teachers at MAN 1 Kepahiang, 2) work motivation has an influence on the work discipline of teachers at MAN 1 Kepahiang, 3) Leadership and work motivation jointly affect the work discipline of teachers at MAN 1 Kepahiang. So to improve teacher work discipline, a leader must apply leadership that can uphold work discipline; besides that, work motivation must also be well developed because good work motivation can increase work discipline, which will increase work results and achieve organizational goals.

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



Corresponding Author:

Fitri Susanti

Institut Agama Islam Negeri Curup, Indonesia; fitrisusanti15@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Institusi pendidikan ialah suatu lembaga tempat berlangsungnya proses interaksi sosial yang di dalamnya tersusun dari beberapa komponen, Salah satu komponen yang paling penting dalam sebuah lembaga ialah Sumber daya Manusia (SDM) (Annisa, Akrim, & Manurung, 2020; Baharun, Hefniy, Silviani, Maarif, & Wibowo, 2021; Basari, Sebgag, Noval, Mudrikah, & Mulyanto, 2023). Dan di institusi pendidikan tenaga pendidik adalah Sumber daya manusia yang penting dalam keberadaan sebuah lembaga pendidikan (Bahri & Arafah, 2020). Keberadaan Kepala sekolah selaku pimpinan atau manajer SDM juga menjadi hal yang mutlak ada agar tujuan yang akan dicapai organisasi dalam mendidik semua pelajar yang ada di lingkungan sekolah tersebut bisa diwujudkan (Arifin, Juharyanto, Mustiningsih, & Taufiq, 2018; Gott, Ndiaye, Sibanyoni, & Afi, 2022; Pranata, 2018). Kepala madrasah sebagai pengelola organisasi atau institusi pendidikan memiliki peran yang teramat penting sebagai perancang, pengorganisasian, pelaksana, pengelola tenaga kependidikan, pengawas, pengevaluasi program pendidikan dan pengajaran di lembaga yang dipimpinnnya (Effendi, Ifnaldi, Yanto, & Warlizasusi, 2020).

Kepala sekolah mengepalai, membimbing dan juga mengontrol semua stake holder di dalam sekolah agar melaksanakan tupoksinya dengan semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan yang dia punyai, dan dengan tetap kepala sekolah bertindak selaku pengendali dari semua kegiatan yang berlangsung di dalam sekolah tersebut agar berjalan dengan lancar sesuai yang diharapkan demi terwujudnya tujuan sekolah (Warlizasusi, 2017). Agar kesuksesan dalam pencapaian tujuan dapat terlaksana tentu saja tidak lepas dari pengendalian dan pemberdayaan Sumber daya manusia yang ada di dalam institusi itu dengan baik (Afandi, Mardiyah, & Sugiarti, 2023). Proses interaksi yang berlangsung antara stakeholder yang ada dalam suatu institusi dipengaruhi oleh fungsi pengorganisasian. Dan motivasi kepala sekolah sebagai pemegang wewenang dan sifat keteladanan memiliki pengaruh penting dalam pembentukan karakter sumber daya manusia. Sumber daya manusia memiliki kekhasan jika diperbandingkan dengan sumber daya lainnya (Fasya, Darmayanti, & Arsyad, 2023; Othman & Wanlabeh, 2012). Manusia dalam sudut pandang produktivitas tidak cukup jika hanya diukur dari tingkat intelegualitas, tingkat ketrampilan, dan status sosialnya. Setidaknya ada faktor-faktor lain yang harus dikaji dan diteliti sehubungan dengan produktivitas sumber daya manusia (Madkan & Mumtahana, 2022).

Sebagaimana telah diungkapkan oleh Nitesemito, dalam (Nilda, Hifza, & Ubabuddin, 2020; Wijayanti, 2020) yang mengatakan bahwa ada korelasi yang nyata antara produktivitas kerja dengan antusiasme kerja. Sementara unsur-unsur yang berkaitan dengan produktivitas kerja diantaranya lingkungan kerja, kedisiplinan, kenyamanan, pendapatan, serta jaminan sosial. Implementasi untuk pencapaian produktivitas kerja guru dalam institusi pendidikan tidaklah segampang yang dibayangkan, alih-alih mencapai keberhasilan produktivitas kerja banyak terbentur oleh faktor-faktor penghambatnya di lingkungan misalnya saja dari segi pendidikannya, faktor keluarga, faktor ekonomi dan juga sosial budaya. Faktor-faktor tersebut secara langsung ataupun tidak akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja guru. Maka dalam hal ini manajemen memegang andil yang sangat krusial dalam peningkatan produktivitas guru. Pelaksanaannya ialah dengan mengombinasikan dan mengefisienkan sarana prasarana kerja, mempraktikkan fungsi-fungsi manajemen, mengatur skema dan pembagian tugas, menempatkan guru pada posisi yang tepat sesuai tupoksinya dan mewujudkan lingkungan kerja yang damai dan memberikan kenyamanan (Sari, 2018).

Menurut (Day, Sammons, & Gorgen, 2020) Kepemimpinan ialah suatu sikap dan cara yang di usahakan untuk mengajak, membujuk orang banyak dengan jalan berkomunikasi dalam rangka mendapatkan hal yang di inginkan, jalan yang dilakukan diantaranya yaitu dengan memberikan tugas dan petunjuk kepada orang lain, melakukan suatu perbuatan yang mengakibatkan orang-orang bereaksi dan memberikan respon dan menghasilkan peralihan ke arah yang lebih baik, spirit yang dinamis dalam menstimulasi serta menyelaraskan institusi dalam mendapatkan tujuan yang di harapkan, dan kecakapan dalam membangun kepercayaan diri dan memperoleh support dari bawahan

agar dapat mencapai tujuan institusi (Fauzan, 2017). Kepemimpinan dalam institusi pendidikan dapat diartikan sebagai suatu metode untuk menggerakkan dan mengfungsikan seluruh stakeholder yang ada, memberikan servis yang maksimal dan sesuai kepentingan peserta didik sesuai kesanggupan yang dipunyainya dengan penuh rasa tanggung jawab pada sebuah organisasi pendidikan. Kepemimpinannya di pangku oleh kepala sekolah, oleh sebab itu seorang Kepala Sekolah memiliki wewenang untuk mengorganisir seluruh sumber daya manusia yang berada di lingkungan sekolah untuk bersinergi untuk mengembangkan mutu institusi pendidikan (Fitriyana, Astuti, Rahman, Werdiningsih, & Idrus, 2023; Malik, Trisnamansyah, & Mulyanto, 2021). Setiap pimpinan memiliki fungsi untuk memberikan petunjuk, memberikan dorongan kepada seluruh stake holder untuk dapat bekerja sesuai dengan visi misi yang sudah dimiliki oleh institusi tersebut, melakukan pengontrolan dan penilaian terhadap kinerja guru dan karyawan, sehingga dengan demikian setiap program kerja yang sudah ditetapkan dapat terlaksana dengan efektif dan efisien (Yapentra, 2017).

Motivasi Kerja merupakan suatu dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan dalam mendapatkan apa yang ia tuju. Faktor pendorong tersebut bisa dari diri sendiri ataupun berupa pengaruh dari orang lain (Rosen et al., 2015). Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan. Menurut Gomes dalam buku perilaku Inovatif SDM dalam Organisasi (Kajian Teoritis dan Praktis), faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah: 1. Faktor Individual 2. Faktor Organisasional. Yang termasuk faktor individual adalah kebutuhan, tujuan, sikap, dan kemampuan. Dan Yang termasuk faktor yang berasal dari organisasi yaitu Pembayaran gaji atau upah, keamanan pekerjaan, rekan kerja, pengawasan, pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (Nardo, SE, MM, 2022).

Motivasi kerja merupakan Faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Motivasi pada dasarnya tidak dapat dipisahkan dari sifat manusia yang memiliki perbedaan kualitas antara pribadi yang satu dengan pribadi yang lainnya. Motivasi menjadi salah satu indikasi bagi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya (Othman & Wanlabeh, 2012). Dalam sebuah institusi baik pemerintah maupun swasta, terjadi interaksi antara individu dengan tingkah laku yang berbeda. Maka motivasi memiliki subjek yang sangat penting bagi pimpinan. Maka dari itu, motivasi ini menjadi subjek yang sangat penting bagi seorang pimpinan, karena dalam pelaksanaan kegiatan dalam institusi seorang pimpinan harus bekerja sama dengan orang lain (Adriana, Santoso, Adijaya, & Srinio, 2023).

Fayoll dalam Luthans mengungkapkan motivasi kerja didefinisikan yaitu sebuah hal yang mampu memunculkan keinginan atau intensitas kerja bisa diartikan juga yaitu pengerak dalam semangat bekerja seseorang. Robbins dalam (Eva, Robin, Sendjaya, van Dierendonck, & Liden, 2019) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan suatu bentuk keikhlasan untuk bekerja secara maksimal agar dapat memenuhi misi yang di emban oleh organisasi dimana kesanggupan untuk dapat memberi pelayanan individu itu tersebut digerakkan keinginan dalam diri pribadi untuk bisa memberikan rasa puas.

Menurut pendapat Sari menjelaskan motivasi guru merupakan semangat yang berasal dari dalam diri guru tersebut sebagai pembuktian dari spirit untuk menunaikan tugas dengan penuh tanggung jawab secara maksimal dalam rangka untuk memenuhi pencapaian kedudukannya sebagai pendidik (Mulang, 2021). Semakin guru memiliki motivasi tinggi dalam bekerja maka guru tersebut tentu akan mencurahkan seluruh tenaga dan pikirannya demi tercapainya tujuan pembelajaran yang sudah ditetapkan. Pengukuran motivasi menurut Sadik & Susilawati didasari oleh parameter berikut ini: (1) Pencapaian tujuan, (2) Memenuhi standar, (3) Pengembangan diri, (4) Relasi, (5) Ulet dalam implementasi tugas (Mantara, Warlizasusi, & Ifnaldi, 2021).

Pemberian motivasi kerja itu sendiri bertujuan untuk: memacu antusiasme dan semangat karyawan, mejadikan pegawai lebih produktif, menumbuhkan kesetiaan dan konsistensi pegawai, Peningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai, meningkatkan rasa disiplin dan memperbaiki tingkat absen pegawai, mewujudkan suasana kerja yang nyaman dan menjaga hubungan baik di tempat kerjan, meningkatkan kesejahteraan karyawan, mendorong pegawai untuk memiliki rasa tanggung jawab terhadap Tupoksinya (Agusta, 2013).

Disiplin kerja pegawai pada dasarnya ialah suatu kesanggupan dalam penguasaan diri yang diinterpretasikan dengan menjalankan setiap perilakunya sejalan dengan aturan yang sudah ditentukan serta melaksanakan hal-hal yang dapat menunjang dan menegakkan peraturan yang sudah di sepakati bersama, sementara disiplin dalam bekerja ialah kecakapan yang di miliki seseorang agar dapat menegakkan peraturan-peraturan yang telah ditentukan dengan jalan melaksanakan peraturan tersebut dengan tertib, gigih dan penuh kesungguhan (Fabiana Meijon Fadul, 2019). Disiplin kerja Menurut Singodimedjo dalam artikel (Yapentra, 2017) ialah suatu sikap kemauan individu yang dengan tulus untuk patuh dan tunduk kepada norma- norma atau peraturan yang berlaku pada lingkungannya. Sebuah institusi bisa dianggap sukses dalam meraih tujuan adalah merupakan hasil dari perjuangan dan juga seluruh upaya dari seluruh stakeholder yang terlibat, jadi kesuksesan itu tidak datang secara Cuma Cuma atau kemujuran saja (Fonseca, Amaral, & Oliveira, 2021; Jiménez-Bucarey et al., 2021).

Ada aturan- aturan yang mesti dijalankan dengan kepatuhan agar tujuan institusi dapat terlaksana dengan baik diantaranya seperti tidak terlambat datang ke kantor, rutin mengikuti kegiatan apel pagi, menggunakan pakaian dinas sesuai dengan yang sudah ditetapkan, menjaga sarana prasarana kantor dan menggunakannya dengan hati hati, melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan tanpa menunda-nundanya. Disiplin juga merupakan kunci kesuksesan suatu institusi untuk dapat mewujudkan tujuan organisasi dalam bentuk peningkatan produktivitas kerja, jika disiplin berjalan dengan yang baik maka akan terwujud suasana kerjasama yang selaras dan harmonis dalam kelompok kerja (Fleckman, Scholer, Branco, & Taylor, 2021). Maka dari itu sebagai salah satu usaha untuk melindungi hak setiap individu di organisasi tersebut dalam pelaksanaan kegiatan organisasi diperlukan peraturan yang adil dan dan jelas untuk melindungi. Tanpa adanya peraturan yang jelas maka tentu saja kerjasama dalam organisasi tidak akan dapat terlaksana dengan baik (Anis & Jubaeri, 2016). Berhasil atau tidaknya suatu organisasi bergantung pada sikap dan tingkah laku setiap orang dalam organisasi untuk mematuhi dan melaksanakan peraturan-peraturan yang sudah ditetapkan. Dalam penelitian ini penulis merumuskan Hipotesis yaitu sebagai berikut: (1) Motivasi Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin kerja guru. (2) Kepemimpinan berpengaruh positif secara signifikan terhadap disiplin kerja guru. (3) Motivasi Kerja dan Kepemimpinan secara bersamaan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja guru

2. METODE PENELITIAN

Adapun Penelitian ini mengambil studi tentang pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin guru dan staf pada MAN 1 Kepahiang. Penelitian dilaksanakan terhadap seluruh guru yang bekerja di MAN 1 Kepahiang dimana pada MAN 1 Kepahiang guru berjumlah 40 orang maka semua guru dan staf dijadikan sampel penelitian. Proses Analisis data yang diterapkan oleh peneliti yaitu metode kuantitatif dimana peneliti memakai analisis regresi linear berganda dan dengan menggunakan alat ukur SPSS.22 (Statistical Package for Social Science). Kemudian dilanjutkan dengan uji instrument data diperoleh hasil bahwa instrument dinyatakan valid dan reliable serta tersebar secara normal.

Rumus regresi berganda dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + \epsilon$$

Keterangan : Y = Disiplin Kerja

a = Harga Y apabila X = 0 (harga konstan)

b = Koefisien regresi

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Motivasi Kerja.

ε = Standart error.

Uji Hipotesis (Uji t) diperlukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial dan Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau bersama-sama. Variabel bebas (X) dinyatakan berpengaruh secara parsial terhadap variable terikat (Y) apabila diperoleh hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$, dan dinyatakan berpengaruh secara simultan terhadap variable terikat (Y) apabila diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$. Pada pengolahan data penelitian ini menguraikan hubungan diantara variabel independen (bebas) kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) serta variabel dependen (terikat) disiplin kerja guru (Y).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Uji Validitas

Dalam pengukuran validitas alat ukur memerlukan standard sebagai pembanding. Pada penelitian ini memakai pembanding berupa Quisioner. Dalam tiap butir quisioner dilihat relasi dari setiap point pertanyaan dengan total point pertanyaan. Angka (r) hitung yang didapatkan lalu dibandingkan dengan kemudian dibandingkan dengan angka korelasi (r) yang dapat dilihat dari tabel dimana asumsi error yaitu 5 % dan n pada penelitian yaitu =40 maka r tabel yang didapatkan yaitu r tabel = 0,312. Data dinyatakan valid jika nilai r hitung lebih besar dari pada r tabel akan tetapi jika r tabel yang lebih besar dibanding r hitung maka itu artinya instrument tersebut tidak valid

Tabel 1. Uji Validitas Instrumen

Variabel	Instrument	R Hitung	R tabel	Kesimpulan
X1 (kepemimpinan)	X1.1	0.772	0.312	Valid
	X1.2	0.494	0.312	Valid
	X1.3	0.895	0.312	Valid
	X1.4	0.772	0.312	Valid
	X1.5	0.812	0.312	Valid
	X1.6	0.826	0.312	Valid
	X1.7	0.494	0.312	Valid
	X1.8	0.831	0.312	Valid
	X1.9	0.761	0.312	Valid
X2(motivasi)	X1.10	0.831	0.312	Valid
	X2.1	0.865	0.312	Valid
	X2.2	0.865	0.312	Valid
	X2.3	0.804	0.312	Valid
	X2.4	0.900	0.312	Valid
	X2.5	0.900	0.312	Valid
	X2.6	0.826	0.312	Valid

	X2.7	0.800	0.312	Valid
	X2.8	0.890	0.312	Valid
	X2.9	0.900	0.312	Valid
	X2.10	0.900	0.312	Valid
Y(disiplin kerja)	Y.1	0.992	0.312	Valid
	Y.2	0.992	0.312	Valid
	Y.3	0.970	0.312	Valid
	Y.4	1.00	0.312	Valid
	Y.5	1.00	0.312	Valid
	Y.6	0.900	0.312	Valid
	Y.7	1.00	0.312	Valid
	Y.8	0.99	0.312	Valid
	Y.9	1.00	0.312	Valid
		Y.10	0.900	0.312

Sumber : Data Primer SPSS

Dari hasil uji validitas yang telah yang dilaksanakan pada setiap butir –butir instrument penelitian, didapatkan data bahwa seluruh butir instrumen penelitian yang di ujian dapat diyatakan valid, serta memenuhi standar dalam pengujian validitas butir instrument pada analisis selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Pengukuran instrumen penelitian dapat di nyatakan reliabel jika pada saat mengukur objek yang sama lebih dari satu kali terhadap gejala yang sama maka diperoleh hasil pengukuran yang cenderung sama. Dalam menguji alat ukur penelitian digunakan metode Alpha Cronbach. Yang mana dasar pengukuran Alpha cronbach jika nilai Alpha cronbach lebih besar dari nilai acuan 0.70 maka kuisisioner dinyatakan reliabel atau otentik akan tetapi jika sebaliknya maka data tersebut tidak reliabel

Uji reliabilitas dari instrumen penelitian disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 2. Uji Reliabilitas Instrumen penelitian

Variabel	Nilai Acuan	Nilai Cronbach	Kesimpulan
X1 (Kepemimpinan)	0.7	0.966	Reliabel
X2 (Motivasi)	0.7	0.966	Reliabel
Y (Disiplin Kerja)	0.7	0.995	Reliabel

Sumber : Hasil uji Reabilitas dari pengolahan Data Primer

Dari hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap point instrument yang di dalam penelitian membuktikan bahwa semua point dalam instrumen penelitian adalah reliabel karena telah memenuhi kriteria dalam pengujian reliabilitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda disajikan dalam tabel di bawah ini :

Model	Unstandardized		Coefficients Beta	Standardized t	sig
	Coefficients B	Std. Error			
1. (constants)	24.38	7.74		3.15	0.003
X1	0.054	0,173	0.051	3.311	0.048
X2	0.049	0.098	0.082	3.498	0.022
R	= 0.99				
R 2	= 0,810				
Adjusted R2	= 0,044				
F	= 15.183				
Prob.	= 0,000				
Ftabel ($\alpha = 0,05$)	= 3.24				
ttabel ($\alpha = 0,05$)	= 2.026				

Dari tabel tersebut dapat di jelaskan bahwa persamaan regresi linier berganda $Y = 24.38 + 0.054X1 + 0.049X2$. Dari persamaan ini dapat di jelaskan bahwa: (1) Konstanta (a) = 24.38 adalah sebagai nilai tetap. Disini di asumsikan seandainya nilai variabel X1 juga X2 = 0, nilai disiplin kerja guru 24.38. (2) Koefisien X1 disini sebesar 0.054, itu berarti kepemimpinan selaku variabel X1 memiliki pengaruh secara positif kepada variabel Y dalam hal ini disiplin kerja guru. Maka jika variabel kepemimpinan dinaikkan satu maka variabel motivasi kerja akan mengalami pertambahan sebanyak 0.049. (3) Koefisien X2 = 0.049, itu berarti variabel motivasi kerja (X2) berpengaruh secara positif terhadap variabel disiplin kerja pegawai (Y).

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis

- Analisis regresi berganda memiliki tujuan untuk mengetahui apakah variabel X (X1,X2) sebagai variabel bebas terhadap variabel Y selaku variabel terikat.
- Tujuan dilakukannya uji T adalah untuk mengetahui apakah ada atau tidak pengaruh X1 terhadap Y atau X2 terhadap Y
- Sedangkan uji F sebagai pembuktian pengaruh secara simultan yang ditimbulkan oleh variabel X pada Variabel Y

Rumusan Hipotesis

H1 = ada pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap kedisiplinan guru (Y)

H2 = ada pengaruh motivasi (X2) terhadap Kedisiplinan Guru (Y)

H3 = ada pengaruh kepemimpinan bersama- sama Motivasi terhadap Kedisiplinan guru (Y)

1. Uji T

Dari tabel diatas

$$T \text{ tabel} = t (\alpha/2; n-k-1) = t (0.025;37) = 2.026$$

a. Pengujian Hipotesis 1 (H1)

Dari tabel di ketahui nilai sig yang mempengaruhi variabel Kepemimpinan terhadap Kedisiplinan yaitu $0.048 < 0.05$, kemudian t hitung juga diketahui $3.311 > t \text{ tabel } 2.026$. maka bisa disimpulkan Hipotesis pertama diterima karena terdapat pengaruh Kepemimpinan terhadap Disiplin guru

b. Pengujian hipotesis 2 (H2)

Nilai sig pada variabel X2 yaitu sebesar $0,02 < 0,05$ dan nilai t hitung $3,498 > t$ tabel 2.2026. dan disimpulkan juga maka motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap disiplin guru.

2. Uji F

Pengujian Hipotesis ke tiga (H3)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.236	2	5.618	15.183	0.0008 ^b
	Residual	138.364	37	3.739		
	Total	149.600	39			

a. Dependent Variable: Disiplin

c. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

Dari tabel diatas dapat di lihat dari hasil analisis regresi linear berganda diperoleh hasil bahwa variabel X1 dan X2 secara bersama- sama berpengaruh terhadap Y dimana sig $0.0008 < 0.05$. Selanjutnya F hitung sebesar $15.183 > F$ tabel 3.24 Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang mana artinya variabel kepemimpinan dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap tingkat kedisiplinan guru di MAN 1 Kepahiang.

Koefisien determinasi yang digunakan untuk mengetahui berapa persen variabel X secara bersama sama dalam mempengaruhi variabel Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.99 ^a	.810	.044	5.54677

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan

Dari Tabel diketahui nilai R square adalah sebesar 0.810, maka yang dimaksud di atas adalah variabel X1 dan X2 secara bersama sama berpengaruh sebesar 81,0%

3.2 Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Guru

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan di atas dapat diketahui bahwa ada pengaruh positif dari kepemimpinan terhadap disiplin kerja guru. Kepemimpinan mempengaruhi secara positif dan relevan terhadap meningkatnya disiplin kerja guru pada MAN 1 Kepahiang, maka dalam hal ini seandainya kemampuan kepemimpinan atasan lebih baik dan meningkat maka disiplin karyawan juga turut meningkat. Sikap Kepemimpinan Kepala MAN 1 Kepahiang pada dasarnya sudah cukup baik, kepala MAN 1 Kepahiang Bapak Darwin S, Ag adalah pimpinan yang cukup ramah dan dekat dengan bawahannya. Beliau juga bukan seorang pemimpin yang otoriter dibuktikan dari sikap yang mau menerima masukan dan saran dari bawahannya dan berusaha untuk memperbaiki kesalahannya. Sebagai Kepala beliau juga memberikan feed back secara berkesinambungan Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian (Afandi et al., 2023; Badrun, Sugiarto, Rachmadhani, & Sh, 2022; Egel & Fry, 2017; Krisbiyanto, 2019) yang mana dalam penelitian tersebut membuktikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap disiplin kerja Guru.

Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin kerja Guru

Pada Pengujian yg sudah dilakukan di dapatkan hasil motivasi secara parsial mempengaruhi secara yang positif dan signifikan pada disiplin kerja guru. Motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan dalam meningkatkan disiplin kerja guru di MAN 1 Kepahiang, ini berarti jika Motivasi dapat ditingkatkan maka akan meningkatkan disiplin guru . Motivasi kerja pada Man 1 Kepahiang sudah cukup baik, jika melihat dari kondisi lingkungan kerja MAN 1 Kepahiang, seluruh stakeholder saling menunjang, memberi masukan demi kebaikan bersama, pimpinan juga memberi reward dan dorongan bagi guru untuk dapat membuat terobosan terobosan baru yang berguna untuk perkembangan madrasah, Adapun hasil penelitian yang sama dan sependapat yaitu Hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian (Giantoro, Haryadi, & Purnomo, 2019; Heriyono, Chrysoekamto, Fitriah, & Kartiko, 2021; Ma'ruf & Fitri, 2022; Mukhtar, 2020; Muslimin & Kartiko, 2020) dimana dalam penelitian tersebut membuktikan ada pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja guru.

Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi kerja terhadap Disiplin Kerja Guru

Dari hasil uji F diketahui bahwa Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama sama memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja guru. Maka dapat diartikan bahwa jika kepemimpinan dan motivasi dalam instruksi meningkat akan berpengaruh pula pada peningkatan disiplin kerja guru, dari kuisioner yg telah di isi dapat di lihat dari jawaban responden mayoritas setuju seperti disiplin guru telah sesuai standar yang ditetapkan, Pelaksanaan disiplin kerja guru sudah berjalan cukup baik, kualitas kerja guru sudah sesuai dengan harapan, Kepala sekolah sudah melaksanakan kepemimpinan dengan baik, motivasi kerja yang membuat guru nyaman dalam melaksanakan tugas sehingga dapat meningkatkan disiplin kerjanya.

4. KESIMPULAN

Dari hasil analisis data yang sudah di lakukan, simpulan yang di dapat yaitu 1) Kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap disiplin kerja guru pada MAN 1 Kepahiang, 2) motivasi kerja juga memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja guru pada MAN 1 kepahiang; 3) Kepemimpinan dan Motivasi kerja bersama sama memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja guru di MAN 1 Kepahiang. Kesimpulan yang peneliti ambil adalah 1) kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja guru MAN 1 Kepahiang, 2) motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja guru MAN 1 Kepahiang, 3) Kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap disiplin kerja guru MAN 1 Kepahiang. Maka untuk meningkatkan disiplin kerja guru, seorang pemimpin harus menerapkan kepemimpinan yang dapat menjunjung tinggi disiplin kerja; selain itu motivasi kerja juga harus dikembangkan dengan baik karena motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan disiplin kerja yang akan meningkatkan hasil kerja dan tercapainya tujuan organisasi.

5. REFERENSI

- Adriana, M., Santoso, D., Adijaya, Y. H., & Srinio, F. (2023). Effect of Organizational Climate and Achievement Motivation on Teacher Performance. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(2), 152–165. <https://doi.org/10.31538/ndh.v8i2.3066>
- Afandi, R., Mardiyah, L., & Sugiarti, I. (2023). Pola Kepemimpinan Kepala Sekolah Perempuan di Sekolah Berbasis Islam. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(2), 228–241. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v4i2.377>
- Agusta, L. (2013). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya. *Agora*, 1(3), 1399–1408.

- Anis, F., & Jubaeri, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru Di Smp Negeri 2 Pasarkemis Kabupaten Tangerang. *Jurnal Produktivitas*, 7(1).
- Annisa, N., Akrim, A., & Manurung, A. A. (2020). Development Of Teacher's Professional Competency In Realizing Quality Of Human Resources In The Basic School. *IJEMS: Indonesian Journal of Education and Mathematical Science*, 1(2), 156–160. <https://doi.org/10.30596/ijems.v1i2.4590>
- Arifin, I., Juharyanto, Mustiningsih, & Taufiq, A. (2018). Islamic Crash Course as a Leadership Strategy of School Principals in Strengthening School Organizational Culture. *SAGE Open*, 8(3), 2158244018799849. <https://doi.org/10.1177/2158244018799849>
- Badrun, B., Sugiarto, F., Rachmadhani, A., & Sh, H. (2022). Principal's Leadership Strategy in Strengthening Character Education. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 11(01). <https://doi.org/10.30868/ei.v11i01.2290>
- Baharun, H., Hefniy, H., Silviani, S., Maarif, M. A., & Wibowo, A. (2021). Knowledge Sharing Management: Strategy for Improving the Quality of Human Resources. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 129–139. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v5i1.1831>
- Bahri, S., & Arafah, N. (2020). Analisis Manajemen SDM Dalam Mengembangkan Strategi Pembelajaran Di Era New Normal. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 1(1), 20–40. <https://doi.org/10.31538/tijie.v1i1.2>
- Basari, D. J., Sebgag, S., Noval, S. M. R., Mudrikah, A., & Mulyanto, A. (2023). Human Resource Management Model in Islamic Boarding School-Based Private Madrasah Tsanawiyah. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 14–30. <https://doi.org/10.31538/ndh.v8i1.2884>
- Day, C., Sammons, P., & Gorgen, K. (2020). Successful School Leadership. In *Education Development Trust*. Education Development Trust. Retrieved from <https://eric.ed.gov/?id=ED614324>
- Effendi, T., Ifnaldi, I., Yanto, M., & Warlizasusi, J. (2020). Kontribusi Supervisi Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru terhadap Kinerja Mengajar. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(2), 233–243. <https://doi.org/10.31539/alignment.v3i2.1448>
- Egel, E., & Fry, L. W. (2017). Spiritual Leadership as a Model for Islamic Leadership. *Public Integrity*, 19(1), 77–95. <https://doi.org/10.1080/10999922.2016.1200411>
- Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., van Dierendonck, D., & Liden, R. C. (2019). Servant Leadership: A systematic review and call for future research. *The Leadership Quarterly*, 30(1), 111–132. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.07.004>
- Fabiana Meijon Fadul. (2019). 濟無 No Title No Title No Title. 298–324.
- Fasya, A., Darmayanti, N., & Arsyad, J. (2023). The Influence of Learning Motivation and Discipline on Learning Achievement of Islamic Religious Education in State Elementary Schools. *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(1), 1–12. <https://doi.org/10.31538/nzh.v6i1.2711>
- Fauzan, M. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Sebuah Kajian Ekonomi Sumber Daya Manusia Studi Kasus Pada Pt. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pematangsiantar). *Jurnal Ekonomi & Studi Pembangunan*, 18(1). <https://doi.org/10.18196/jesp.18.1.3781>
- Fitriyana, F., Astuti, H. W., Rahman, A., Werdiningsih, R., & Idrus, S. (2023). Servant Leadership and Perceived Organizational Support for Lecturer Loyalty Through Empowerment. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 4(1), 113–127. <https://doi.org/10.31538/tijie.v4i1.318>
- Fleckman, J. M., Scholer, S. J., Branco, N., & Taylor, C. A. (2021). Educating Parents About Corporal Punishment and Effective Discipline: Pediatricians' Preparedness, Motivation, and Barriers. *Academic Pediatrics*, 21(1), 149–157. <https://doi.org/10.1016/j.acap.2020.05.028>

- Fonseca, L., Amaral, A., & Oliveira, J. (2021). Quality 4.0: The EFQM 2020 Model and Industry 4.0 Relationships and Implications. *Sustainability*, 13(6), 3107. <https://doi.org/10.3390/su13063107>
- Giantoro, H. M., Haryadi, H., & Purnomo, R. (2019). Pengaruh Kompetensi Guru, Kepemimpinan Kepala Sekolah Menurut Persepsi Guru Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Di Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Ekonomi, Bisnis, dan Akuntansi*, 21(2). <https://doi.org/10.32424/jeba.v21i2.1290>
- Gott, T., Ndiaye, S. M., Sibanyoni, L. K., & Afi, A. (2022). Grassroots Leadership as Political Leadership: An African Approach. *Journal of Leadership Studies*, 16(1), 32–35. <https://doi.org/10.1002/jls.21811>
- Heriyono, H., Chrysoekamto, R., Fitriah, R. N., & Kartiko, A. (2021). Gaya Kepemimpinan Prof. Dr. Kh. Asep Saifuddin Chalim dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di Pesantren. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(1), 21–30. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v2i1.64>
- Jiménez-Bucarey, C., Acevedo-Duque, Á., Müller-Pérez, S., Aguilar-Gallardo, L., Mora-Moscoso, M., & Vargas, E. C. (2021). Student's Satisfaction of the Quality of Online Learning in Higher Education: An Empirical Study. *Sustainability*, 13(21), 11960. <https://doi.org/10.3390/su132111960>
- Krisbiyanto, A. (2019). Efektifitas Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Mutu Pendidikan MTsN 2 Mojokerto. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 52–69.
- Madkan, & Mumtahana, L. (2022). Islam dan Tradisi Perspektif Al-Qur'an dan As-Sunnah. *At-Tadzkir: Islamic Education Journal*, 1(1), 55–62. <https://doi.org/10.59373/attadzkir.v1i1.5>
- Malik, J., Trisnamansyah, S., & Mulyanto, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Sarana Prasarana, dan Iklim Sekolah terhadap Kepemimpinan Kepala Sekolah di Sekolah Dasar Negeri. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 81–94. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v2i2.48>
- Mantara, A., Warlizasusi, J., & Ifnaldi. (2021). Pengembangan Kompetensi dan Motivasi Guru Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di SMA Negeri 4 Rejang Lebong. *Al-Idarah : Jurnal Kependidikan Islam*, 11(2), 181–191.
- Ma'ruf, H., & Fitri, S. (2022). Performance and Work Motivation of Honorary Teachers in Isolated Village (case Study in Mis Ulupus Sa'adah Hulu Sungai Utara). *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 10(01), 363–382. <https://doi.org/10.30868/ei.v10i01.972>
- Mukhtar, K. A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kreativitas Guru MTsN se-Kabupaten Madiun. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 1(1), 9–23. <https://doi.org/10.21154/sajiem.v1i1.2>
- Mulang, H. (2021). The Effect of Competences, Work Motivation, Learning Environment on Human Resource Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 84–93. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.52>
- Muslimin, T. A., & Kartiko, A. (2020). Pengaruh Sarana dan Prasarana Terhadap Mutu Pendidikan di Madrasah Bertaraf Internasional Nurul Ummah Pacet Mojokerto. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 75–87. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i2.30>
- Nardo, SE, MM, R. D. (2022). *Perilaku Inovatif SDM dalam Organisasi (Kajian Teoritis dan Praktis)* (A. F Ningrum, Ed.). Media Sains Indonesia.
- Nilda, N., Hifza, H., & Ubabuddin, U. (2020). Peran Kepala Sekolah Sebagai Supervisor dalam Meningkatkan Kinerja Guru Pendidikan Agama Islam Sekolah Dasar. *Attadrib: Jurnal Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah*, 3(1), 12–18.
- Othman, A., & Wanlabeh, N. (2012). Teachers' perspectives on leadership practices and motivation in Islamic private schools, Southern Thailand. *Asian Education and Development Studies*, 1(3), 237–250. <https://doi.org/10.1108/20463161211270464>

- Pranata. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru di SMP Negeri 2 Sintang. *Jurnal Produktivitas*, 7, 24–33.
- Rosen, A., Trauer, T., Hadzi-Pavlovic, D., Parker, G., Patton, J. R., Cronin, M. E., ... Brown, N. (2015). No Title. *Teaching and Teacher Education*, 12(1), 1–17.
- Sari, R. Y. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kresna Reksa Finance Samarinda. *Administrasi Publik*, 1(2), 56–60.
- Warlizasusi, J. (2017). Reformasi Pendidikan Dalam Rangka Peningkatan Mutu Pendidikan di Kabupaten Rejang Lebong. *Tadbir: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan*, 1(2), 125. <https://doi.org/10.29240/jsmp.v1i2.243>
- Wijayanti, S. A. (2020). Hubungan Antara Kepemimpinan Dengan Kinerja Pustakawan di Taman Baca Masyarakat Kecamatan Gubeng Surabaya. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 1(1), 72–78. <https://doi.org/10.31538/tijie.v1i1.8>
- Yapentra, A. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Posmetro Mandau. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 2(4), 85–95.