


Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru SMK di Padang

Yulia Sari¹, Agussalim¹, Delvianti¹

¹Universitas Ekasakti, Indonesia

 yuliasari0218@gmail.com*

Article Information:

Received April 11, 2025

Revised Mei 20, 2025

Accepted Juni 26, 2025

Keywords: *Kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui indikator manakah yang paling dominan pada variabel dari kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja guru pada SMK Muhammadiyah 1 Padang secara parsial maupun simultan. Metode pengumpulan data adalah Penelitian Lapangan (*Field Research*) dan Penelitian Kepustakaan (*Library Research*). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui observasi, wawancara dan menyebarkan kuesioner kepada seluruh tenaga pendidik SMK Muhammadiyah 1 Padang. Jenis dan sumber data adalah data primer dan data sekunder. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik SMK Muhammadiyah 1 Padang sebanyak 37 orang, sampel 37 orang. Metode analisis data adalah analisis (TCR), regresi linear berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis yaitu uji t dan uji F. Hasil penelitian ditemukan : 1) Indikator dominan pada variabel disiplin kerja adalah sanksi hukum dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 91,89%. Indikator dominan pada variabel kepemimpinan adalah watak dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 92,07%. Kemudian indikator dominan pada variabel motivasi kerja adalah kebutuhan akan afiliasi dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 91,17%. 2) Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru pada SMK Muhammadiyah 1 Padang. 3) Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru pada SMK Muhammadiyah 1 Padang. 4) Kepemimpinan dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru pada SMK Muhammadiyah 1 Padang.

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan aspek yang tidak bisa terlepas dari semua sendi kehidupan manusia, baik pendidikan dalam arti makro maupun pendidikan dalam arti mikro, karena setiap individu manusia mengalami proses pendidikan. Fenomena tersebut memberikan indikasi bahwa pendidikan memegang peranan dalam menyediakan sumberdaya manusia yang berkualitas, bahkan sangat menentukan berhasil tidaknya pembangunan. Secara lebih arif dapat dikatakan bahwa pendidikan yang bermutu dapat menghasilkan kualitas pendidikan yang bermutu. Melalui pendidikan dapat dikembangkan juga kemampuan pribadi, daya fikir, dan tingkah laku yang lebih baik (Barnawi dan Arifin, 2017).

How to cite:

Sari, Y. Agussalim. Delvianti. (2025). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru pada SMK di Kota Padang. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(2), 219-233.

E-ISSN:

3046-8655

Published by:

The Institute for Research and Community Service

Hal ini sesuai dengan UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang menyebutkan bahwa: Pendidikan nasional bertujuan untuk mengembangkan pengembangan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Dari pengertian di atas, memberikan pandangan bahwa pendidikan harus diarahkan untuk menghasilkan kualitas manusia yang mampu bersaing, di samping memiliki budi pekerti yang luhur. Untuk mencapai tujuan tersebut, banyak hal yang saling berkaitan selain komponen-komponen yang memang terdapat dalam sistem pendidikan itu sendiri seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan lingkungan sekolah

Pendidikan yang tinggi akan memberikan kontribusi terhadap hasil kerja seseorang. Agar tercipta hasil kerja yang baik maka dibutuhkan disiplin guru dalam bekerja. Disiplin diperlukan baik untuk pribadi kita sendiri, maupun rekan kerja, sehingga akan tercipta suasana kerja yang baik dan mendukung satu sama lain di organisasi. Disiplin bukan hanya sekedar patuh, dan bukan berarti hanya mematuhi peraturan kantor, datang tepat waktu, atau menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, tapi lebih jauh lagi adalah kesadaran untuk melakukan segala sesuatu dengan target, menjaganya agar tetap berada pada jalurnya dan tetap sejalan dengan visi dan misi organisasi di mana kita bekerja (Isyandi, 2016:45).

Menurut Supriadi (2017:48), faktor yang mempengaruhi kedisiplin adalah kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, supervisi, motivasi, perilaku kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi dan minat pegawai serta penerimaan orang terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Hamzah B. Uno, Masri Kudrat Umar dan Keysar Panjaitan dalam Syaiful (2016) disiplin kerja guru adalah pengendalian perilaku dan aktivitas guru berdasarkan peraturan dan kebijakan yang berlaku serta aturan lain yang telah ditetapkan bersama di sekolah. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku (Sutrisno, 2017:88).

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Pada dasarnya indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi diantaranya ialah (1) tujuan dan kemampuan, (2) teladan pimpinan, (3) balas jasa/gaji dan kesejahteraan, (4) keadilan, (5) waskat (pengawasan melekat), (6) sanksi hukuman, (7) ketegasan, (8) dan hubungan kemanusiaan (Fahrizal, 2017:122). Jadi, dapat disimpulkan bahwa disiplin Menurut Hasibuan (2018:45) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Jadi, seseorang atau pegawai akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa.

Menurut Wibowo (2018:67) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya (Aktivitas pemimpin antara lain (Rivai (2018:123) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan dalam suatu situasi dan kondisi tertentu. Menurut Pasalong (2016), kepemimpinan adalah cara yang digunakan pemimpin dalam mempengaruhi pengikut atau bawahannya dalam melakukan kerja sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sondang (2018:77) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para

bawahan) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenangnya.

Menurut Kartono (2017:56) kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang, untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Berdasarkan pendapat di atas dapat diketahui bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha mencapai tujuan-tujuan kelompok dengan cara mempekerjakan, memberhentikan, mendisiplinkan, mempromosikan, menaikkan gaji (kompensasi) pegawai, pengambil resiko, dinamis, kreatif, membimbing, mengarahkan, melindungi, membina, memberikan teladan, memberikan dorongan, berubah dan mempunyai visi.

Motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang yang menggerakkan dan mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan, dan imbalan (Tewal, 2017:114). Menurut Maslow (1970) dalam Hasibuan (2018:177) motivasi adalah tenaga pendorong dari dalam yang menyebabkan manusia berbuat sesuatu atau berusaha untuk memenuhi kebutuhannya. Sedangkan, menurut Zainal (2017:837) motivasi merupakan rangkaian nilai baik yang dapat membuat seseorang tergugah untuk mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2017:95) menyebutkan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Hal ini senada dengan ungkapan Sudarmanto (2015:171), motivasi kerja bisa dijadikan upaya atau usaha seseorang dalam penggapaian tujuan organisasi yang harus diiringi dengan terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan individunya.

Menurut Mangkunegara (2016: 164) motivasi kerja adalah kondisi (energi) yang menggerakkan dalam diri individu yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi muncul dari dua dorongan, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri (internal motivation) dan dorongan dari luar diri/pihak lain (external motivation). Motivasi juga bersifat menjalankan untuk diri individu untuk dapat menjalankan kerjasama dengan tim secara efektif terintegrasi dengan sedaya upaya dirinya sebagai karyawan itu sendiri (Hasibuan, 2016:142). Dari pengertian di atas, memberikan pandangan bahwa pendidikan harus diarahkan untuk menghasilkan kualitas manusia yang mampu bersaing, di samping memiliki budi pekerti yang luhur. Untuk mencapai tujuan tersebut, banyak hal yang saling berkaitan selain komponen-komponen yang memang terdapat dalam sistem pendidikan itu sendiri seperti kepemimpinan kepala sekolah, budaya sekolah dan lingkungan sekolah.

Berdasarkan pengamatan sementara yang penulis lakukan pada guru di SMK Muhammadiyah Padang ditemukan adanya masalah dalam disiplin kerja. Ini terlihat kecenderungan penurunan disiplin dalam melaksanakan tugas, seperti masih adanya guru yang bekerja tidak tepat waktu dan masih adanya guru yang melaksanakan tugas hanya datang, duduk dan pulang, tidak memiliki inisiatif atau prakarsa untuk berbuat sesuatu guna kepentingan sekolah. Hasil observasi awal yang peneliti lakukan terhadap 30 orang guru berkenaan dengan disiplin kerja dapat dilihat pada tabel 1. sebagai berikut ini.

Tabel 1. Permasalahan Berkenaan dengan Disiplin Kerja Guru di SMK Muhammadiyah 1 Padang

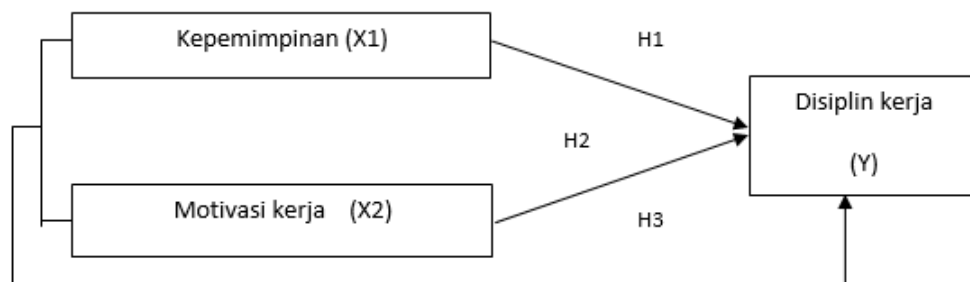
No	Pernyataan	Orang	Persentase (%)
1	Kurangnya Tanggung jawab terhadap tugas	6	20%
2	Kurangnya Ketepatan dalam Melaksanakan Tugas	5	16,67%
3	Kurangnya Ketaatan pada pertaturan	6	20%
4	Kurangnya Sanksi Hukuman	5	16,67%
5	Kurangnya Ketaatan terhadap norma-norma yang berlaku	8	26,66%
Jumlah		30	100%

Tabel 1. di atas memperlihatkan masih rendahnya disiplin kerja karyawan hal ini terlihat dari observasi awal dimana 40% guru kurang bertanggung jawab terhadap tugas, 60% kurangnya ketepatan waktu guru dalam melaksanakan tugas, 53,33% kurangnya ketaatan guru terhadap peraturan, 46,67% kurangnya sanksi terhadap hukuman diberikan kepada guru dan 60% Kurangnya Ketaatan terhadap norma-norma yang berlaku. Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru adalah kepemimpinan. Kepemimpinan kepala sekolah adalah metode, cara, teknik atau ciri khas yang digunakan oleh seorang kepala sekolah dalam memimpin satuan pendidikan atau sekolah. Kepala sekolah dalam melakukan tugas kepemimpinannya mempunyai karakteristik dan gaya kepemimpinan untuk mencapai tujuan yang diharapkannya. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah mempunyai sifat, kebiasaan, tempramental, watak dan kebiasaan tersendiri yang khas, sehingga dengan tingkah laku dan gayanya sendiri yang membedakan dirinya dengan orang lain. Gaya atau tipe hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya.

Sesuai teori yang dikemukakan oleh Supriadi (2017) motivasi kerja merupakan salah satu faktor mempengaruhi disiplin kerja, motivasi kerja merupakan keinginan dalam diri seorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Selain faktor motivasi kerja, kepuasan kerja pegawai juga tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya (Siagian, 2018). Penelitian yang dilakukan oleh Hidayahati (2021: 60–67) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada Bumdes Maju Bersama Singosari – Kabupaten Malang. Penelitian lain oleh Rizal & Radiman (2019: 117–128) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayahati (2021: 60–67) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada Bumdes Maju Bersama Singosari – Kabupaten Malang. Penelitian lain oleh Rizal & Radiman (2019: 117–128) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Penelitian (Yapentra, 2017: 85–95) mengenai Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Posmetro Mandau, Hasil penelitian ditemukan ada

Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Posmetro Mandau. Penelitian lain oleh (Septiady, 2018: 69–79) mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara, Hasil penelitian ditemukan ada Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara.

Selanjutnya menurut hasil penelitian Menurut Supriadi (2017:48) Hal ini berarti variabel kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap disiplin kerja guru pada SMK Muhammadiyah Padang. Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka permasalahan yang dikembangkan adalah: 1) Indikator manakah yang paling dominan pada kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja guru pada SMK Muhammadiyah Padang; 2) Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja guru pada SMK Muhammadiyah Padang; 3) Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja guru pada SMK Muhammadiyah Padang; 4) Apakah kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap disiplin kerja guru pada SMK Muhammadiyah Padang. Berdasarkan tinjauan landasan teori, rumusan masalah dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar 1. berikut ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Dari gambar 1. Dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut ini. Diduga bahwa secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru pada SMK Muhammadiyah Padang. Diduga bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja guru pada SMK Muhammadiyah Padang. Diduga bahwa secara simultan kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja guru pada SMK Muhammadiyah Padang

METODE

Jenis penelitian adalah kuantitatif. Metode pengumpulan data adalah Penelitian Lapangan (*field research*) dan Penelitian Kepustakaan (*library research*). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Jenis dan sumber data adalah primer dan sekunder. Populasi penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik SMK Muhammadiyah Padang, maka jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 38 orang. Sedangkan Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi atau sebagian populasi yang menjadi subyek penelitian yang dapat mewakili populasi penelitian (Arikunto, 2017:33). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2016:43). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2016 :44) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Sampel yang diambil dari penelitian ini adalah 37 tenaga pendidik SMK Muhammadiyah Padang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda dan koefisien determinasi (Hafizi et al., 2022; Nadhirah et al., 2023; Arifin et al., 2024; Engkizar et

al., 2024). Serta uji hipotesis yang dilakukan secara parsial dan secara simultan. Sebelum melakukan hasil penelitian ini maka terlebih dahulu melakukan uji instrumen penelitian yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil Deskripsi Identitas Responden

Penelitian dilakukan pada bulan Juli 2023, dengan jumlah sampel adalah 37 guru pada SMK Muhammadiyah Padang. Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa karakteristik guru pada SMK Muhammadiyah Padang yang dijadikan sampel dalam penelitian. Berdasarkan penelitian yang dilakukan diketahui karakteristik responden secara umum yaitu jenis kelamin dan pendidikan.

Jenis Kelamin

Data responden berdasarkan karakteristik jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 2. berikut ini.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	19	51.4
Perempuan	18	48.6
Total	37	100

Berdasarkan tabel 2. ditemukan responden paling banyak adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu 19 orang (51.4%) guru pada SMK Muhammadiyah Padang.

Pendidikan

Data responden berdasarkan karakteristik berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel 3. berikut ini.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
S1	37	100
Total	37	100

Berdasarkan tabel 3. ditemukan responden secara keseluruhan guru pada SMK Muhammadiyah Padang berpendidikan S1 yaitu sebesar 37 orang (100%).

Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian diajukan untuk mengetahui dan menilai pemahaman serta berapa jauh masing-masing variabel yang telah diterapkan pada pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru pada SMK Muhammadiyah Padang. Dimana sebagai variabel independen adalah kepemimpinan dan motivasi kerja sedangkan variabel dependen adalah disiplin kerja. Deskripsi diukur dengan perhitungan Tingkat Capaian Responden (TCR).

Disiplin Kerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian yang dilakukan untuk menilai Tingkat Capaian Responden (TCR) terhadap penilaian variabel disiplin kerja tersebut disajikan pada tabel 4 berikut ini.

Tabel 4. Deskriptif Disiplin Kerja (Y)

No	Indikator	Alternatif Jawaban										Rerata	TCR
		SS		S		KS		TS		STS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Tanggung Jawab Terhadap Tugas												
	Rata-rata	25	68.47	4	10.81	8	20.72	-	-	-	-	4.48	89.55
2	Ketepatan Dalam Melaksanakan Tugas												
	Rata-rata	24	63.96	7	19.82	6	16.22	-	-	-	-	4.48	89.55
3	Ketaatan Pada Peraturan												
	Rata-rata	15	41.44	7	19.82	14	10.31	-	-	-	-	4.03	80.54
4	Saksi Hukum												
	Rata-rata	27	72.07	6	15.32	5	12.61	-	-	-	-	4.59	91.89
5	Ketaatan Pada Norma-Norma Yang Berlaku												
	Rata-rata	24	64.86	4	11.71	9	12.61	-	-	-	-	4.41	88.29
	Jumlah	115	310.8	28	77.48	42	72.47	-	-	-	-	21.99	439.82
	Rata-rata	23	62.16	6	15.50	8	14.49	-	-	-	-	4.40	87.96

Berdasarkan tabel 4. analisis deskriptif bahwa skor rata-rata variabel disiplin kerja guru pada SMK Muhammadiyah Padang yang terdiri dari 15 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,40 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 87,96%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja guru pada SMK Muhammadiyah Padang dalam kategori Sangat Baik.

Kepemimpinan (X₁)

Untuk hasil deskriptif variabel kepemimpinan dapat dilihat dari nilai tingkat capaian responden (TCR) terhadap penilaian variabel kepemimpinan yang disajikan pada tabel 5. Berikut ini.

Tabel 5. Deskriptif Kepemimpinan (X₁)

No	Indikator	Alternatif Jawaban										Rerat ^a	TCR
		SS		S		KS		TS		STS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Sifat												
	Rata-rata	22	60.36	6	15.32	8	21.62	1	2.70	-	-	4.33	86.67
2	Kebiasaan												
	Rata-rata	26	71.17	6	16.22	4	9.91	1	2.70	-	-	4.56	91.17
3	Tempramen												
	Rata-rata	26	70.27	4	11.71	6	7.10	0	0.90	-	-	4.51	90.27
4	Watak												
	Rata-rata	28	76.58	3	7.21	6	16.22	-	-	-	-	4.60	92.07
5	Kepribadian												
	Rata-rata	25	67.57	5	12.61	7	19.82	-	-	-	-	4.48	89.55
	Jumlah	127	345.95	24	63.07	31	74.67	2	6.3	-	-	22.48	449.73
	Rata-rata	26	69.19	5	12.61	6	14.93	0	1.26	-	-	4.50	89.95

Berdasarkan tabel 5. analisis deskriptif bahwa skor rata-rata variabel kepemimpinan guru pada SMK Muhammadiyah Padang yang terdiri dari 15 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,50 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 89,95%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan guru pada SMK Muhammadiyah Padang dalam kategori Sangat Baik.

Motivasi kerja (X₂)

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian yang dilakukan untuk menilai Tingkat Capaian Responden (TCR) terhadap penilaian variabel motivasi kerja tersebut disajikan pada tabel 6. Berikut ini.

Tabel 6. Deskriptif Motivasi kerja (X₂)

No	Indikator	Alternatif Jawaban										Rerata	TCR
		SS		S		KS		TS		STS			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1	Kebutuhan Akan Pencapaian												
	Rata-rata	22	60.36	6	15.32	8	21.62	1	2.70	-	-	4.33	86.67
2	Kebutuhan Akan Afiliasi												
	Rata-rata	26	71.17	6	16.22	4	9.91	1	2.70	-	-	4.56	91.17
3	Kebutuhan Akan Kekuasaan												
	Rata-rata	26	70.27	4	11.71	6	7.10	0	0.90	-	-	4.51	90.27
	Jumlah	74	201.8	16	43.25	18	38.63	2	6.3	-	-	13.4	268.11
	Rata-rata	25	67.27	5	14.41	6	12.88	1	2.10	-	-	4.47	89.37

Berdasarkan tabel 6. analisis deskriptif bahwa skor rata-rata variabel motivasi kerja guru pada SMK Muhammadiyah Padang yang terdiri dari 9 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,47 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 89,37%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja guru pada SMK Muhammadiyah Padang dalam kategori Sangat Baik.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan dan motivasi kerja, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah disiplin kerja. Untuk melihat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru pada SMK Muhammadiyah Padang dapat dilihat pada tabel 7. Sebagai berikut ini.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized		Standardized	t	sig	
	Coefficients					Coefficients
	B	Std. Error				
(Constant)	38.865	6.405		6.068	.000	
kepemimpinan	0.256	.087	.420	2.940	.006	
motivasi kerja	0.272	.120	.323	2.261	.030	

Berdasarkan tabel 7. dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut.

$$Y = 38.865 + 0.256 X_1 + 0.272 X_2 + e$$

Dari persamaan di atas maka dapat diinterpretasikan beberapa hal, sebagai berikut. Konstanta sebesar 38.865, artinya jika tidak ada kepemimpinan dan motivasi kerja ($X_1=X_2=0$) maka nilai disiplin kerja guru pada SMK Muhammadiyah Padang adalah sebesar konstanta yaitu 38.865 satuan artinya besar nilai konstanta sudah ada sebesar 38.865 satuan. Apabila terjadi peningkatan kepemimpinan sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan disiplin kerja guru pada SMK Muhammadiyah Padang sebesar 0.256. Artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja guru pada SMK Muhammadiyah Padang. Apabila terjadi peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan, maka akan terjadi peningkatan disiplin kerja guru pada SMK Muhammadiyah Padang sebesar 0.272. Artinya motivasi kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja guru pada SMK Muhammadiyah Padang

Uji Koefisien Determinasi (R₂)

Koefisien determinasi berguna untuk melihat kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru pada SMK Muhammadiyah Padang dapat dilihat dari tabel 8. Berikut ini.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.590 ^a	0.348	0.309	2.689

Berdasarkan tabel 8. nilai koefisien determinasi terhadap disiplin kerja guru pada SMK Muhammadiyah Padang ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,309 hal ini berarti besarnya kontribusi kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru pada SMK Muhammadiyah Padang adalah 30,9% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain seperti kompensasi, lingkungan kerja, budaya kerja, komitmen kerja dan lainnya.

Uji t

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh yang signifikan secara individual dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Ghozali, 2018). Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini kepemimpinan dan motivasi kerja, sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah disiplin kerja guru pada SMK Muhammadiyah Padang. Untuk melihat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja guru pada SMK Muhammadiyah Padang dapat dilihat pada tabel 9. Berikut ini.

Tabel 9. Hasil Koefisien Regresi (Uji Statistik t)

Model	t	sig
(Constant)	6.068	0.000
kepemimpinan	2.940	0.006
motivasi_kerja	2.261	0.030

Berdasarkan tabel 9. dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut. Nilai t hitung 2.940 dan nilai (sig = 0,006 < 0,05). Dengan df = 37 – 2 = 35 diperoleh t_{tabel} sebesar 1.690, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 2.940 > 1.690. Maka kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru pada SMK Muhammadiyah Padang. Nilai t hitung 2.261 dan nilai (sig = 0,030 < 0,05). Dengan df = 37 – 2 = 35 diperoleh t_{tabel} sebesar 1.690, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 2.261 > 1.690. Maka motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru pada SMK Muhammadiyah Padang.

Uji F

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh secara keseluruhan dari variabel independen dengan variabel dependen. Dengan bantuan program SPSS V.26 diketahui nilai F hitung pada tabel 10. Anova sebagai berikut.

Tabel 10. Hasil Uji Kelayakan Model (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	131.113	2	65.557	9.066	.001 ^b
Residual	245.860	34	7.231		
Total	376.973	36			

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 9.066 dan F tabel dilihat dengan menggunakan rumus ($df=n-k-1$) $df= 37 - 2 - 1 = 34$, maka nilai F tabel adalah 2.494, maka dapat dilihat F hitung > F tabel, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($p<0,05$). Hal ini berarti variabel kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan signifikan bersama-sama terhadap disiplin kerja guru pada SMK Muhammadiyah Padang.

Pembahasan

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja

Hasil penelitian ditemukan Nilai t hitung 2.940 dan nilai ($\text{sig} = 0,006 < 0,05$). Dengan $df = 37 - 2 = 35$ diperoleh t tabel sebesar 1.690, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa t hitung $>$ t tabel atau $2.940 > 1.690$. Maka kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru pada SMK Muhammadiyah Padang. Skor rata-rata variabel kepemimpinan guru pada SMK Muhammadiyah Padang yang terdiri dari 15 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,50 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 89,95%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan guru pada SMK Muhammadiyah Padang dalam kategori Sangat Baik. Indikator dominan pada variabel kepemimpinan adalah watak dimana nilai rata-rata 4,60 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 92,07%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator watak pada variabel kepemimpinan guru pada SMK Muhammadiyah Padang dalam kategori Sangat Baik.

Salah satu tanggung jawab seorang pemimpin adalah pembinaan disiplin guru. Disiplin sangat penting artinya bagi guru, karena itu disiplin perlu ditanamkan secara terus menerus. Dengan penanaman yang terus menerus, maka disiplin menjadi kebiasaan bagi guru. Orang-orang yang berhasil dalam bidangnya masing-masing mempunyai kedisiplinan yang tinggi, sebaliknya orang yang gagal umumnya tidak disiplin. Karena kepemimpinan kepala sekolah mempengaruhi disiplin kerja guru. Kepemimpinan dalam suatu organisasi merupakan faktor yang terpenting dalam menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan dapat menyentuh berbagai segi kehidupan manusia seperti cara hidup, kesempatan berkarya, bermasyarakat bahkan bernegara. Oleh karena itu, agar semakin mendalami berbagai segi kepemimpinannya yang efektif perlu dilakukan secara terus menerus. Hal ini disebabkan karena keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada mutu kepemimpinan, sehingga wajar bila dikatakan bahwa mutu kepemimpinan dalam organisasi memainkan peran yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi tersebut (Nawawi, 2017:77).

Kepemimpinan kepala sekolah adalah metode, cara, teknik atau ciri khas yang digunakan oleh seorang kepala sekolah dalam memimpin satuan pendidikan atau sekolah. Kepala sekolah dalam melakukan tugas kepemimpinannya mempunyai karakteristik dan gaya kepemimpinan untuk mencapai tujuan yang diharapkannya. Sebagai seorang pemimpin, kepala sekolah mempunyai sifat, kebiasaan, temperamental, watak dan kebiasaan tersendiri yang khas, sehingga dengan tingkah laku dan gayanya sendiri yang membedakan dirinya dengan orang lain. Gaya atau tipe hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya (Barnawi dan Mohammad Arifin, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh Hidayahati (2021: 60–67) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pada Bumdes Maju Bersama Singosari – Kabupaten Malang. Penelitian lain oleh Rizal & Radiman (2019: 117–128) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja pegawai. Penelitian (Yapentra, 2017: 85–95) mengenai Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Posmetro Mandau, Hasil penelitian ditemukan ada Pengaruh kepemimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Posmetro Mandau. Penelitian lain oleh (Septiady, 2018: 69–79) mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara, Hasil penelitian ditemukan ada Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Nilai t hitung 2.261 dan nilai ($\text{sig} = 0,030 < 0,05$). Dengan $df = 37 - 2 = 35$ diperoleh t tabel sebesar 1.690, dari hasil di atas dapat dilihat bahwa t hitung $>$ t tabel atau $2.261 > 1.690$. Maka motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

terhadap disiplin kerja guru pada SMK Muhammadiyah Padang. Skor rata-rata variabel motivasi kerja guru pada SMK Muhammadiyah Padang yang terdiri dari 9 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,47 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 89,37%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja guru pada SMK Muhammadiyah Padang dalam kategori Sangat Baik. Indikator dominan pada variabel motivasi kerja adalah kebutuhan afiliasi dimana nilai rata-rata 4,56 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 91,17%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kebutuhan afiliasi pada motivasi kerja guru pada SMK Muhammadiyah Padang dalam kategori Sangat Baik.

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang Invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Selain itu motivasi dapat pula diartikan sebagai suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan perusahaan agar mau bekerja secara baik, sehingga keinginan pegawai dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai (Maulana, 2017:84). Manfaat motivasi adalah menumbuhkan gairah atau semangat kerja sehingga kinerja setiap pegawai meningkat dan hasil dari setiap pekerjaan pegawai meningkat pula dimana tujuan pemberian motivasi bagi seorang pegawai selain memberikan keuntungan pada pegawai itu sendiri juga memberikan keuntungan kepada organisasi. Motivasi kerja sangat erat hubungannya dengan disiplin kerja guru, tanpa adanya motivasi yang kuat untuk guru maka kinerja guru juga kurang maksimal. SMK Muhammadiyah Padang, motivasi kerja guru sangat rendah karena dipengaruhi beberapa faktor yaitu gaji, keamanan kerja, kurangnya promosi, kurangnya perhatian yang diberikan oleh kepala sekolah maupun yayasan sekolah dan kebijakan yang dilakukan dirasa memberatkan guru (Arifin et al., 2023).

Motivasi kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat atau dorongan dalam bekerja individu atau kelompok terhadap pekerjaan guna mencapai tujuan. Motivasi kerja guru adalah kondisi yang membuat guru mempunyai kemauan atau kebutuhan untuk mencapai tujuan tertentu melalui pelaksanaan suatu tugas. Motivasi guru akan memberikan energi untuk bekerja atau mengarahkan aktivitas selama bekerja, dan menyebabkan seorang guru mengetahuinya adanya tujuan yang relevan antara tujuan organisasi dan tujuan pribadinya (Adel & Anoraga, 2023). Dengan demikian, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja guru adalah semangat atau dorongan guru dalam bekerja untuk menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya sebagai pendidik. Dorongan atau semangat tersebut dapat berasal dari dalam diri guru maupun dari luar diri guru.

Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi, akan melakukan lebih dari sekedar rutinitasnya dalam mengajar sehingga produktivitas sekolah akan meningkat. Motivasi kerja merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu (Engkizar et al., 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Hidayahati (2021: 60–67) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada Bumdes Maju Bersama Singosari – Kabupaten Malang. Penelitian lain oleh Rizal & Radiman (2019: 117–128) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Penelitian (Yapentra, 2017: 85–95) mengenai Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Posmetro Mandau, Hasil penelitian ditemukan ada Pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Posmetro Mandau. Penelitian lain oleh (Septiady, 2018: 69–79) mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara, Hasil penelitian ditemukan ada Pengaruh motivasi kerja Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara.

Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan uji F diketahui bahwa nilai F hitung 9.066 dan F tabel dilihat dengan menggunakan rumus $(df=n-k-1)$ $df= 37 - 2 - 1 = 34$, maka nilai F tabel adalah 2.494, maka dapat dilihat F hitung > F tabel, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 ($p<0,05$). Hal ini berarti variabel kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan bersama-sama terhadap disiplin kerja guru pada SMK Muhammadiyah Padang. Skor rata-rata variabel disiplin kerja guru pada SMK Muhammadiyah Padang yang terdiri dari 15 pertanyaan, dimana nilai rata-rata 4,40 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 87,96%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja guru pada SMK Muhammadiyah Padang dalam kategori Sangat Baik. Indikator dominan pada variabel disiplin kerja adalah sanksi hukum dimana nilai rata-rata 4,59 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 91,89%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator sanksi hukum pada variabel disiplin kerja guru pada SMK Muhammadiyah Padang dalam kategori Sangat Baik.

Guru sebagai ujung tombak pelaksanaan pendidikan terdepan harus memiliki disiplin. Guru yang disiplin adalah menepati segala peraturan dan kebijakan organisasi. Dalam melaksanakan pekerjaan guru mampu memberikan pelayanan maksimal sesuai dengan bidang pekerjaan. Guru dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana organisasi, dan mampu menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi sesuai dengan organisasi sekolah. Pentingnya disiplin dalam melaksanakan tugas yang diemban sangat penting untuk mencapai tujuan pembelajaran di sekolah baik ketika kepala sekolah ada ataupun tidak ada. Guru dituntut untuk disiplin dalam melaksanakan tugas. Untuk menciptakan disiplin kerja guru ini diperlukan kerja sama yang baik antara kepala sekolah dengan seluruh komponen-komponen lingkungan sekolah (Mutathahirin et al., 2020).

Pada hakikatnya kepemimpinan adalah suatu ilmu dan seni, yang merupakan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Setiap orang pada hakikatnya adalah seorang pemimpin, akan tetapi kekuasaan seseorang untuk bisa mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan antara orang yang satu dengan orang yang lain tidak sama. Kepemimpinan tidak hanya berbicara namun lebih dari itu yakni memberikan keteladanan yang lebih berpengaruh dari pada nasihat yang pastinya teladan itu dapat diikuti oleh para anggotanya agar bermotivasi untuk melakukan sesuatu (Kadarisman, 2017:66). Menurut Supriadi (2017:48), faktor yang mempengaruhi kedisiplinan adalah kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, supervisi, motivasi, perilaku kerja, kepuasan kerja, budaya organisasi dan minat pegawai serta penerimaan orang terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Baidar et al., 2023).

Dari penjelasan ini jelaslah bahwa seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab dan mampu membangun motivasi para bawahannya untuk bekerja dengan baik. Kepemimpinan yang bertanggung jawab dan motivasi yang baik dari pimpinan dalam organisasi merupakan dua unsur yang penting untuk membangun disiplin kerja yang baik bagi para anggota organisasi. Secara sederhana dapat dicontohkan jika pemimpin dapat memberikan teladan dengan hadir tepat waktu pada setiap agenda organisasi, maka para anggotanya akan termotivasi untuk mengikuti pimpinan tersebut dengan datang lebih awal dari pimpinannya sebagai wujud dari disiplin waktu. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayahati (2021: 60–67) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada Bumdes Maju Bersama Singosari – Kabupaten Malang. Penelitian lain oleh Rizal & Radiman (2019: 117–128) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Hidayahati (2021: 60–67) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pada Bumdes Maju Bersama Singosari – Kabupaten Malang.

Penelitian lain oleh Rizal & Radiman (2019: 117–128) hasil penelitian ditemukan terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai. Penelitian (Yapentra, 2017: 85–95) mengenai Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Posmetro Mandau, Hasil penelitian ditemukan ada Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Posmetro Mandau. Penelitian lain oleh (Septiady, 2018: 69–79) mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara, Hasil penelitian ditemukan ada Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 1 Padang sebagai berikut ini. Indikator dominan pada masing-masing variabel adalah Indikator dominan pada variabel disiplin kerja adalah sanksi hukum dimana nilai rata-rata 4,59 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 91,89%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator sanksi hukum pada variabel disiplin kerja guru pada SMK Muhammadiyah Padang dalam kategori Sangat Baik. Indikator dominan pada variabel kepemimpinan adalah watak dimana nilai rata-rata 4,60 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 92,07%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator watak pada variabel kepemimpinan guru pada SMK Muhammadiyah Padang dalam kategori Sangat Baik. Indikator dominan pada variabel motivasi kerja adalah kebutuhan afiliasi dimana nilai rata-rata 4,56 dengan Tingkat Capaian Responden (TCR) sebesar 91,17%. Hal ini menunjukkan bahwa indikator kebutuhan afiliasi pada motivasi kerja guru pada SMK Muhammadiyah Padang dalam kategori Sangat Baik. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru pada SMK Muhammadiyah Padang. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru pada SMK Muhammadiyah Padang. Kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan signifikan bersama-sama terhadap disiplin kerja guru pada SMK Muhammadiyah Padang.

SARAN

Dari kesimpulan yang diperoleh, maka penulis dapat memberikan saran antara lain. Berdasarkan hasil penelitian indikator terendah pada disiplin kerja adalah ketaatan dalam peraturan oleh sebab itu sebaiknya sekolah memberikan sanksi hukum kepada guru yang tidak disiplin agar tercipta disiplin guru yang maksimal dalam bekerja. Berdasarkan hasil penelitian indikator terendah pada kepemimpinan adalah sifat, oleh sebab itu kepala sekolah harus bisa merubah sifat kurang baiknya dalam bekerja agar tidak menimbulkan kekecewaan kepada guru dalam sekolah. Berdasarkan hasil penelitian indikator terendah pada motivasi kerja adalah kebutuhan akan pencapaian, oleh sebab itu sebaiknya sekolah memberikan apresiasi kepada guru yang berprestasi agar lebih bersemangat dalam mencapai kerja yang maksimal. Bagi akademisi sebagai tambahan literatur mengenai pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja.

REFERENSI

- Adel, S., & Anoraga, B. (2023). Afghan Youth's Expectation for Educational, Economic and Political Development during the Reign of Taliban. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 2(1), 16–27
- Agussalim Manguluang, 2015. *Statistik Lanjutan*, Ekasakti Press, Padang
- Agussalim Manguluang, 2016. *Metodologi Penelitian*, Ekasakti Press, Padang
- Arifin, Z., & Rizaldy, M. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Kompetensi Terhadap

- Kinerja Karyawan PT.Surya Segara Safety Marine. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5.
- Arifin, Z., Lubis, T., Ath-Thukhi, A. M., Alsokari, T., Ainin, M., & Taufan, M. (2024). Analyzing the Problems of Arabic Language Learning in Higher Education. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(3).
- Arikunto, S. (2017). *Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan*. PT. Rineka Cipta. ISBN, 978-979-518-998-5. Jakarta.
- Baidar, B., Mutathahirin, M., & Fitriani, F. (2023). Implementation of Card Sort Learning Media in Islamic Education Class in MIN. *Khalaqa: Journal of Education and Learning*, 1(2), 1-10.
- Barnawi dan Mohammad Arifin. (2017). *Kinerja Guru Profesional*. Ar-Ruzz. Yogyakarta.
- Danang, Sunyoto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Fahmi, Irham. 2020. *Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Fahrizal. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Riieneka Cipta. Jakarta.
- Fanggidae, Rolland Epafra, Merlyn Kurniawati, and Hawyah Bahweres. "The Effect of Workplace Spirituality and Employee Performance." (2020).
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 23* (Edisi 8). Cetakan Ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Handoko, T. Hani. 2018. *Manajemen Personalial dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara. ISBN, 9795264915. Jakarata.
- Hasibuan. (2018). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Bumi Aksara. ISBN, 9795264915. Jakarata.
- Hidayahati, A. F. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pada Bumdes Maju Bersama Singosari – Kabupaten Malang, 2.
- Isyandi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNRI Pres. Yogyakarta.
- Kadarisman. (2017). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. In *Remaja Rosdakarya* (hal. 156).
- Mangkunegara. (2017a). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara. (2017b). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* (Cetakan 14). Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Martoyo, 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, edisi ketiga Yogyakarta: BPFE

- Maulana. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. ISBN/ISSN. 978-602-8394-94-9. Yogyakarta.
- Mutathahirin, M., Hudamahya, A., & Hamdi, H. (2020). Community Assessment of Salafi Studies in the City of Padang. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 3(2), 47-55.
- Nadhirah, A. N., Kurniawati, T., & Nor, Z. B. M. (2023). Analysis of the Influence of Investment in Education and Health on Economic Growth in Malaysia. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 6(2), 65–77
- Nawawi. (2017). *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*. UGM Press.Jakarta.
- Pasalong Harbani. (2017). *Manajemen Perubahan*. CV Pustaka Setia. Bandung.
- Rivai, V. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rivai. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers. Jakarta.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Samsudin, Sadili, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Jaya, Bandung
- Septiady, A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Aparatur Sipil Negara. *Prismakom*, 12.
- Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Siagian. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. ISBN, 9789795261001. Jakarata.
- Simanjuntak P 2017. *Manajemen Hubungan Industrial*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk MeningkatkanSn Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudarmanto. (2017). *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Sugiyono. (2016a). *Metode Penelitian Bisnis*. CV. Alfabeta. ISBN 979-8433-64-0. Bandung.
- Sugiyono. (2016b). Sugiyono, Metode Penelitian. *Sugiyono*.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Re&D*. Alfabeta. ISBN 979-8433-64-0. Bandung.
- Supriadi. (2017). *Manajemen Personalia. Empat*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Sutrisno. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada. Media Group, Isbn: 9789791486767. Jakarta.
- Syaiful. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pertama. Diedit oleh Agus Garnida. ALFABETA. Bandung.

Copyright holder:
© Sari, Y. Agussalim. Delvianti.

First publication right:
Jurnal Riset Manajemen

This article is licensed under:
CC-BY-SA