

JURNAL EL-KAHFI

Journal of Islamic Economics

Vol. 3 No.2 Tahun 2022

ISSN Media Elektronik: 2722-6557

Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai (Studi Kasus MAN 3 Kota Padang Panjang)

Eka Febrianti¹ Asnah², Nasfi³

¹Prodi Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim, Bukittinggi

²Prodi Akuntansi, Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim, Bukittinggi

³Prodi Perbankan Syariah, Sekolah Tinggi Ekonomi Syariah Manna Wa Salwa, Padang Panjang

¹ekafebriantisemcrbd@gmail.com, ²asnahanas81@gmail.com, ³nasfi.anwar@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja guru dan pegawai, untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja guru dan pegawai dan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru dan pegawai di MAN 3 Kota Padang Panjang. Jenis penelitian adalah penelitian Desriptif, dengan menggunakan uji regresi berganda serta menggunakan piranti *statistical Program For Sosial Scence* (SPSS). Data digunakan data sekunder dan data primer yang diambil di MAN 3 Padang Panjang akhir tahun 2021. Populasi adalah seluruh guru dan pegawai MAN 3 Padang Panjang 41 orang, sekaligus dijadikan Sampel sebanyak. Variabel dalam penelitian ini adalah ; *pertama*, variabel indenpenden (X) yang meliputi Kedisiplinan (X₁) dan Motivasi (X₂), *kedua*, variabel dependen (Y) Kinerja Pada MAN 3 Padang Panjang. Dan mengukur variabel digunakan Sklala *Linkert*, serta metode analisis hasil dengan uji Instrumental, analisis deskriptif variabel dan uji asumsi klasik serta uji hipotesa. Hasil analisa regresi berganda dengan hasil $Y=29,356+0,389X_1+0,372 X_2$, dimana ditemukan ditemukan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai serta disiplin dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai di MAN 3 Kota Padang panjang.

Kata kunci: disiplin, motivasi dan kinerja

Abstract

The purpose of the study was to determine the effect of discipline on the performance of teachers and employees, to determine the effect of motivation on the performance of teachers and employees and to determine the effect of discipline and motivation on the performance of teachers and employees at MAN 3 Padang Panjang City. The type of research is descriptive research, using multiple regression test and using statistical tools Program For Social Scence (SPSS). The data used are secondary data and primary data taken at MAN 3 Padang Panjang at the end of 2021. The population is all 41 teachers and employees of MAN 3 Padang Panjang, as well as as many as samples. The variables in this study are; first, the independent variable (X) which includes Discipline (X₁) and Motivation (X₂), second, the dependent variable (Y) Performance at MAN 3 Padang Panjang. And measuring the variables used Sklala Linkert, as well as the results analysis method with Instrumental test, descriptive analysis of variables and classical assumption test and hypothesis testing.

The results of multiple regression analysis with the results of $Y=29.356+0.389X_1+0.372 X_2$, where it was found that discipline had a significant effect on teacher and employee performance, motivation had a significant effect on teacher and employee performance and discipline and motivation together had a significant effect on performance of teachers and employees at MAN 3 Padang Panjang.

Keywords: discipline, motivation and performance

A. Pendahuluan

Guru dan pegawai disekolah merupakan salah satu faktor penentu tinggi rendahnya kualitas pendidikan. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh sejauh mana kesiapan guru dan pegawai dalam mempersiapkan peserta didik melalui kegiatan belajar mengajar (Mahfud, 2021). Tidak lah mudah menjadi guru yang mampu menghasilkan lulusan yang berkualitas. Dibutuhkan upaya yang keras untuk mewujudkan pembelajaran yang mengarah pada perkembangan potensi peserta didik. Dalam hal ini dibutuhkan guru yang memiliki disiplin dan motivasi mengajar yang baik. Kinerja mengajar mencerminkan bahwa seorang guru telah mampu memenuhi kewajibannya dengan penuh tanggung jawab sebagai seorang profesional (Octavia, 2019).

Disiplin Menurut Handoko (2016) mengemukakan disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar organisasional, yang dilakukan dengan dua cara yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif (Handoko, 2016). Menurut Nasfi (2022) disiplin adalah dorongan dalam diri seseorang atau individu yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerja dan tingkah laku. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Nasfi et al., 2022).

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Indikator disiplin dalam kerja menurut Hasibuan

(2000), tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi (hukuman), ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

Kuat dan lemahnya motivasi kepala sekolah terhadap guru dan pegawai disekolah ikut menentukan besar kecilnya prestasi atau kinerjanya. Dengan demikian seorang pemimpin dalam hal ini adalah kepalasekolah penting untuk memberikan perhatian kepada bawahan, untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan mencapai kepuasan.

Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Motivasi diartikan juga sebagai suatu kekuatan sumber daya yang menggerakkan dan mengendalikan perilaku manusia (Asnah et al., 2021). Abraham Maslow dalam Chan (2022), teori motivasi terdiri dari lima tingkatan kebutuhan ini dikenal dengan sebuah Hirarki Kebutuhan Maslow adalah sebagai berikut (Chan, 2022):

Pertama, kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.

Kedua, kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya pertentangan dan lingkungan hidup.

Ketiga, kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, bersosialisasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Keempat, kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.

Kinerja dapat tercapai dengan baik apabila pegawai yang bekerja itu mendapatkan dorongan atau motivasi yang baik, termasuk juga karena kondisi jiwanya dapat bekerja dengan tenang, nyaman dan konsentrasi (Husen, 2022). Selain faktor motivasi dari luar tersebut, kinerja pegawai dapat tercapai apabila dipengaruhi oleh faktor motivasi dari dalam dirinya sendiri karena mungkin pekerjaan yang dikerjakannya menyenangkan atau karena menjadikan pekerjaan yang dilakukan sebagai amanah atau panggilan jiwa. Menurut (Mangkunegara, 2011) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya dicapai oleh seseorang) (Mangkunegara, 2011).

Menurut Rivai (2020) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai, 2020). Menurut Nasfi (2020) kinerja merupakan hasil yang dicapai individu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dengan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan (Nasfi, 2020).

Pegawai juga dapat bekerja dengan baik berdasarkan kinerja yang diharapkan, lantaran kemungkinan pegawai tersebut mendapatkan insentif yang menyebabkannya dapat bekerja dengan baik, inovatif dan berkualitas.

Kinerja yang optimal merupakan harapan semua pihak namun kenyataan dilapangan menunjukkan masih ada beberapa guru yang kinerjanya belum optimal. Berdasarkan observasi di beberapa madrasah aliyah negeri (MAN) 3 kota padang panjang terlihat bahwa kinerja guru dirasakan masih belum maksimal, hal ini disebabkan karena kurangnya pendekatan kepala madrasah kepada bawahan, sehingga

guru merasa kurang di perhatikan kebutuhannya dan Kurangnya motivasi kerja guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai pendidik. Yang dalam realitas sehari-hari masih ditemukan adanya gejala-gejala antara lain: 1) pembuatan kerangka Silabus belum optimal, 2) kurangnya kemauan guru menciptakan pembelajaran yang variatif, 3) masih banyaknya siswa yang tidak memperhatikan apa yang dijelaskan oleh guru sehingga mereka tidak menyerap pelajaran yang didapat, 4) adanya guru yang sering telat, 5) masih ditemukan adanya siswa yang tidak lulus ujian akhir nasional berbasis komputer yang disebabkan nilai mereka tidak memenuhi standar kelulusan.

Melihat realitas yang terjadi, aktivitas kerja guru MAN 3 Kota padang panjang dalam melaksanakan tugasnya masih dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah. Masalahnya sekarang bagaimana penilaian guru terhadap kepemimpinan kepala madrasah? Begitupun dengan tugas seorang guru yang dikerjakan akibat dorongan dari kepala sekolah. Pertanyaannya adalah apakah motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja guru? Hal ini merupakan pernyataan yang perlu diadakan pengkajian melalui penelitian.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: *Pertama*, bagaimana disiplin pengaruh terhadap kinerja guru dan pegawai di MAN 3 Kota Padang Panjang ?. *Kedua*, bagaimana motivasi pengaruh terhadap kinerja guru dan pegawai di MAN 3 Kota Padang Panjang ?. *Kegita*, bagaimana pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru dan pegawai di MAN 3 Kota Padang Panjang ?

B. Metode Penelitian

Jenis penelitian adalah penelitian Desriptif, bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel-variabel, dengan .

dengan menggunakan uji regresi berganda, menggunakan piranti *statistical Program For Sosial Scence* (SPSS) (Rahmad et al., 2021). Data digunakan data sekunder dan data primer yang diambil di MAN 3 Padang Panjang. Populasi adalah seluruh guru dan pegawai MAN 3 Padang Panjang 41 orang, sekaligus dijadikan Sampel sebanyak.

Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Arikunto (2010) yang mengemukakan bahwa: “Apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian Sensus dengan jumlah 41 Orang (Arikunto, 2010). Variabel dalam penelitian ini adalah ; *pertama*, variabel indenpenden (X) yang meliputi Kedispilinan (X1) dan Motivasi (X2), *kedua*, variabel dependen (Y) Kinerja Pada MAN 3 Padang Panjang. Dan mengukur variabel digunakan Sklala *Linkert*, serta metode analisis hasil dengan uji Instrumental, analisis deskriptif variabel dan uji asumsi klasik serta uji hipotesa.

C. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Sebelum melakukan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis terlebih dahulu dilakukan pengujian instrumen. Pengujian instrumen digunakan untuk mendapatkan data yang sah (valid) dan handal (reliabel) secara empiris.

Uji Validitas

Uji validitas menunjukan sejauh mana suatu alat pengukur berhubungan dengan suatu pengujian item-item dalam kuisioner yang akan digunakan. Analisis korelasi yaitu dengan menghitung korelasi antara nilai keseluruhan yang diperoleh dari setiap butir pertanyaan dengan nilai keseluruhan atau skor totalnya. Apabila skor totalnya lebih besar dari 0,361 maka dapat dikatakan bahwa alat pengukur tersebut mempunyai

validitas dan data primer diolah dengan *statistical Program For Sosial Scence* (SPSS).

Pengujian validitas dimulai dari uji validitas variabel disiplin (X1) dari 10 butir pernyataan yang ada, ditemukan semua item Pernyataan valid untuk disiplin. Dari hasil uji validitas diperoleh semua nilai korelasi masing-masing lebih besar dari nilai korelasi kritis atau 0.361. Dengan demikian semua item Pernyataan variabel disiplin (X1) dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut. Hasil pengujian, skor rata-rata variabel disiplin guru dan pegawai di MAN 3 Kota Padangpanjang adalah sebesar 4.26 dengan tingkat capaian responden (TCR) sebesar 85.3 % hal ini menunjukkan bahwa rata - rata jawaban responden tentang disiplin guru dan pegawai di MAN 3 Kota Padangpanjang masuk dalam kategori baik.

Pengujian validitas dimulai dari uji validitas variabel motivasi (X2) dari 10 butir pertanyaan yang ada dinyatakan semuanya valid, karena diperoleh semua nilai korelasi masing-masing lebih besar dari nilai korelasi kritis atau 0.361. Dengan demikian semua item Pernyataan variabel motivasi dapat digunakan untuk pengujian lebih lanjut. Hasil pengujian, bahwa skor rata-rata variabel motivasi guru dan pegawai di MAN 3 Kota Padangpanjang adalah sebesar 4,10 dengan tingkat capai responden 82,1 % hal ini menunjukkan bahwa rata - rata motivasi guru dan pegawai di MAN 3 Kota Padangpanjang masuk dalam kategori baik.

Hasil analisis deskriptif data kinerja guru dan pegawai di MAN 3 Kota Padangpanjang (Y), dengan hasil uji bahwa skor rata-rata variabel kinerja guru dan pegawai di MAN 3 Kota Padangpanjang sebesar 4,04 dengan tingkat capai responden 80,8% hal ini menunjukkan kriteria baik dari hasil rata-rata jawaban responden tentang kinerja guru dan

pegawai di MAN 3 Kota Padangpanjang masuk dalam kategori baik.

Uji Normalitas

Untuk melihat tingkat kenormalan suatu data perlu dilakukan uji normalitas dari data tersebut. Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Ghazali (2016) menyatakan dimana prinsip dari

normalitas ditunjukkan dengan tingkat signifikansi 5%. Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas ini adalah dengan melihat probabilitas Asymp.Sig (2-tailed). Jika probabilitas Asymp.Sig (2-tailed) $> \alpha$, maka data tersebut berdistribusi normal. Adapun hasil pengolahan data untuk uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 1 berikut :

Tabel 1
Uji Normalitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Alpha	Asymp. Sig	Keterangan
1	Kinerja (Y)	0.05	0,056	Normal
2	Disiplin (X1)	0.05	0.926	Normal
3	Motivasi (X2)	0.05	0,105	Normal

Sumber : Hasil Pengolahan data Primer Tahun 2021

Berdasarkan tabel 1 pengujian normalitas terhadap ketiga variabel, ternyata nilai Asymp.Sig ketiga variabel tersebut lebih besar dari $\alpha = 5\%$. Untuk variabel kinerja nilai Asymp.Sig sebesar 0,056, ini berarti $0,056 > 0.05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja datanya terdistribusi secara normal. Begitu pula dengan variabel disiplin nilai Asymp.Sig sebesar (0,926 > 0.05), maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin datanya terdistribusi secara normal. Untuk variabel motivasi Asymp.Sig sebesar 0,105 ini berarti $0,105 > 0.05$. Maka dapat

disimpulkan bahwa variabel motivasi juga berdistribusi secara normal, sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya karena data sudah terdistribusi secara normal.

Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas memiliki hubungan satu sama lainnya uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat kasus multikolinearitas antara sesama variabel bebas. Hasil uji multikolineritas dapat dilihat pada Tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin (X1)	.951	1.052
Motivasi (X2)	.951	1.052

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan data Primer Tahun 2021

Berdasarkan hasil olahan data sebagaimana terlihat pada Tabel 2 diatas diketahui bahwa nilai tolerance dari *Collinearity Statistics* mendekati 1 (satu) dan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) untuk semua variabel bebas di bawah 10 (sepuluh). Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat kasus multikolinearitas antara sesama variabel bebas. Oleh karena itu dapat disimpulkan tidak terdapat kasus multikolinearitas antara sesama variabel bebas. Dengan demikian analisis selanjutnya dapat dilakukan karena uji multikolinearitas sudah memenuhi syarat.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat

dilakukan dengan uji *Scatterplot*. Jika titik titik yang ada pada kolom menyebar dan tidak membentuk suatu pola maka dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas dan sebaliknya.

Berdasarkan analisis data untuk uji heteroskedastisitas bahwa titik-titik yang ada pada kolom menyebar dan tidak membentuk suatu pola sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi kasus heteroskedastisitas sehingga analisis regresi dapat dilaksanakan. Dengan demikian analisis regresi dapat dilakukan karena uji heteroskedastisitas sudah memenuhi syarat.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru dan pegawai di MAN 3 Kota Padangpanjang dan sekaligus dalam rangka membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Persamaan regresi linear berganda berguna untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan pendekatan *Ordinary Least Square* (OLS). Hasil analisa regresi liner berganda dapat dijelaskan pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3
Hasil Analisa Regresi Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.356	1.745		16.824	.000
Disiplin (X1)	.389	.093	.609	4.189	.000
Motivasi (X2)	.372	.014	.383	3.570	.008

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2021

Kemudian nilai koefisien regresi masing-masing variabel diatas dapat disubstitusikan ke dalam persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 29,356 + 0,389 X_1 + 0,372 X_2$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa nilai koefisien regresi untuk masing-masing variabel, nilai konstanta sebesar 29,356 satuan hasil ini menunjukkan bahwa apabila disiplin dan motivasi nilainya nol maka kinerja guru dan pegawai di MAN 3 Kota Padangpanjang sudah ada sebesar 29,356 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Kemudian nilai koefisien regresi disiplin (X_1) adalah sebesar 0,389 satuan berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan pegawai di MAN 3 Kota Padangpanjang, artinya apabila disiplin ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja guru dan pegawai di MAN 3 Kota Padangpanjang juga akan meningkat sebesar 0,389 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Kemudian koefisien regresi motivasi (X_2) adalah sebesar 0,372 satuan artinya berpengaruh positif terhadap kinerja guru dan pegawai di MAN 3 Kota Padangpanjang, apabila motivasi ditingkatkan satu satuan maka kinerja guru dan pegawai di MAN 3 Kota Padangpanjang juga akan meningkat sebesar 0,372 satuan dengan asumsi variabel lain tetap.

Pengujian Hipotesis (Uji T)

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 4.10 diatas pengujian hipotesis secara parsial. Dari hasil uji t pada tabel 4.10 di atas dapat di jelaskan bahwa dari variabel

independen yang di uji dengan uji t terlihat nilainya sebesar 4,189 t hitung sedangkan t tabel 1,986 artinya t hitung > t tabel sehingga dapat dikatakan disiplin (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai di MAN 3 Kota Padangpanjang, begitu juga jika dilihat dari tingkat signifikan bahwa nilai signifikansi dari variabel disiplin sebesar 0,000 artinya lebih kecil dari tingkat signifikansi yang di tetapkan yaitu 0,05 sehingga hipotesa yang di ajukan diduga disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai di MAN 3 Kota Padangpanjang dalam penelitian ini dapat diterima dengan tingkat kepercayaan 95%.

Kemudian variabel kedua dengan nilai t_{hitung} yaitu sebesar 3,570 sedangkan t_{tabel} 1,986 artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai di MAN 3 Kota Padangpanjang, jika dilihat dari tingkat signifikansi dari variabel motivasi (X_2) yaitu sebesar 0,008 artinya lebih kecil dari 0,05 sehingga hipotesa yang di ajukan diduga motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai di MAN 3 Kota Padangpanjang dapat diterima dengan tingkat kepercayaan 95%.

Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Bersama-Sama)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama - sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara bersama - sama diperlihatkan pada Tabel 4 dibawah ini :

Tabel 4
Hasil Uji F Simultan
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	308.602	2	154.301	26.589	.000 ^a
Residual	220.520	38	5.803		
Total	529.122	40			

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X₂), Disiplin (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan data Primer Tahun 2021

Berdasarkan keterangan tabel 4 diatas dari hasil uji signifikan F didapat nilai signifikansi 0,000 dan F_{hitung} 26,589 sedangkan F_{tabel} sebesar 4,100 ini berarti bahwa model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat yaitu kinerja guru dan pegawai di MAN 3 Kota Padangpanjang, karena nilai $f_{hitung} >$ dari f_{tabel} begitu juga dengan nilai signifikansinya $<$ 0,05. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa variabel disiplin dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai di MAN

3 Kota Padangpanjang (Y). Oleh karena itu hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa diduga disiplin dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai di MAN 3 Kota Padangpanjang dapat diterima.

Koefisien Determinan

Koefisien determinan digunakan untuk melihat kontribusi dari variabel yang penulis teliti secara keseluruhan terhadap variabel terikat, dan dapat dilihat pada tabel 5 dibawah ini :

Tabel 5
Uji Koefisien Determinan
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.764 ^a	.583	.561	2.40898	1.256

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X₂), Disiplin (X₁)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Hasil Pengolahan data Primer Tahun 2021

Dari hasil uji Koefisien Determinan diperoleh nilai R^2 sebesar 0,583 artinya kontribusi dari variabel disiplin dan motivasi terhadap kinerja guru dan pegawai di MAN 3 Kota Padangpanjang adalah sebesar 58,3% artinya disiplin dan motivasi dapat dijelaskan sebesar 58,3 terhadap kinerja guru dan pegawai di MAN 3 Kota Padangpanjang sedangkan sisanya 41,7% lagi dipengaruhi variabel lain yang tidak

termasuk dalam penelitian yang penulis lakukan ini.

Pembahasan

Berdasarkan Tabel 3 di atas, diketahui hasil pengujian data dengan analisis regresi linear berganda bahwa variabel disiplin memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru dan pegawai di MAN 3 Kota Padangpanjang, artinya apabila disiplin

ditingkatkan terus maka kinerja guru dan pegawai di MAN 3 Kota Padangpanjang juga akan meningkat karena memiliki pengaruh yang positif semakin baik disiplin kepala sekolah yang diterapkan di MAN 3 Kota Padangpanjang maka akan semakin meningkat kinerja guru dan pegawai di MAN 3 Kota Padangpanjang.

Kemudian variabel kedua yang penulis teliti adalah motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru dan pegawai di MAN 3 Kota Padangpanjang artinya apabila motivasi ini ditingkatkan terus maka kinerja guru dan pegawai di MAN 3 Kota Padangpanjang juga akan meningkat karena memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja guru dan pegawai di MAN 3 Kota Padangpanjang.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis; *pertama*, ditemukan bahwa disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai di MAN 3 Kota Padangpanjang, ini terlihat dari uji hipotesis yang dilakukan bahwa nilai signifikansi dari uji t dibawah dari tingkat signifikan yang ditetapkan yaitu 0,05 sehingga hipotesa yang diajukan dapat diterima. *Kedua*, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai di MAN 3 Kota Padangpanjang. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t dengan nilai signifikan dibawah dari tingkat signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05 sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima dengan tingkat kebenaran 95%. *Kegita*, Disiplin dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru dan pegawai di MAN 3 Kota Padangpanjang karena nilai signifikan yang lebih kecil dari tingkat alpha yang ditetapkan sehingga hipotesa yang diajukan dalam penelitian ini secara bersama-sama dapat diterima dengan tingkat kebenaran 95 %.

Dari hasil koefisien determinan yang diperoleh dapat dilihat bahwa variabel

disiplin dan motivasi memberikan kontribusi yang besar terhadap kinerja guru dan pegawai di MAN 3 Kota Padangpanjang, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian yang penulis lakukan ini.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Guru dan Pegawai di MAN 3 Kota Padang Panjang dapat ditarik kesimpulan, dimana Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Guru dan Pegawai MAN 3 Kota Padang Panjang memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru dan Pegawai MAN3 Kota Padang Panjang.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S. (2010). Metode penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asnah, A., Febrianti, E., Sabri, S., Antoni, A., & Nasfi, N. (2021). O Organizational Culture and Motivation Toward Job Satisfaction of Bank" XYZ" Employees. *International Journal Of Social And Management Studies*, 2(3), 93-105.
- Chan, T. M. (2022). Maslow's Hierarchy of Needs. *Education Theory Made Practical, Volume 4*.
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. Bpfe.
- Husen, H. (2022). Analysis of the Role of Leadership on Teacher Performance Motivation at SMA Negeri 2 Seram Utara, Central Maluku Regency. *Sustainable Development, Environmental Science, Urban Planning, and Landscape Journal*, 1(1), 10-17.
- Mahfud, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja

Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Se-Kota Bima. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 1–17.

Mangkunegara, A. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, edisi 10. *Bandung: Rosda*.

Nasfi, N. (2020). Pengaruh Diklat Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Provinsi Sumatera Barat. *Al-Fikrah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 8(1), 11–28.

Nasfi, N., Prawira, A., Lutfi, A., & Aziz, Z. (2022). Conversion of Conventional Cooperatives to Sharia Affected by Cooperative Skills, Discipline and Work Environment. *Adpebi International*

Journal of Multidisciplinary Sciences, 1(1), 111–119.

Octavia, S. A. (2019). *Sikap dan kinerja guru profesional*. Deepublish.

Rahmad, R., Sabri, S., & Nasfi, N. (2021). The Influence of Organizational Structure, Leadership and Human Resource Capability on Service Effectiveness. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(3), 123–131.

Rivai, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.