
PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PEGAWAI YAYASAN HIDAYATULLAH DEPOK

^{1*}Saifuddin, ²Ansar Rullah Rifai, ³Najibullah

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Hidayatullah Depok, Depok, Jawa Barat, Indonesia

Saif@stiehidayatullah.ac.id

Abstrak

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Hidayatullah Depok, metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Rumus Slovin di dapat hasil 78 sampel. Metode analisis data menggunakan uji validitas, reabilitas, Asumsi klasik, Regresi, Uji t, Uji F dan Uji R². Hasil penelitian menunjukkan dilihat bahwa Motivasi (X1) adalah 2,035, sedangkan nilai t hitung 1,990, artinya dari hasil tersebut maka dapat di simpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Disiplin Kerja(X2) adalah 5,163 sedangkan nilai t tabel 1,990, maka dapat di simpulkan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, f hitung 137,257 dengan signifikan 0,001. F tabel dapat diperoleh sebesar 2,720. Dengan demikian f hitung 137,257 > f tabel 2,720) Motivasi dan Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, square (R) sebesar 0,785 atau 78,5 berarti Motivasi dan Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai Yayasan pondok pesantren hidayatullah depok sebesar 78,5%.

Kata Kunci: Kinerja pegawai, Motivasi kerja, Disiplin.

Abstract

The Influence of Motivation and Discipline on Employee Performance at Yayasan Hidayatullah Depok. The sampling method in this study uses the Slovin formula, which results in 78 samples. The data analysis method employs validity testing, reliability testing, classical assumptions, regression analysis, t-test, F-test, and R² test. The results show that Motivation (X1) has a t-value of 2.035, while the t-table value is 1.990. This means that the Motivation variable has an impact on employee performance. Work Discipline (X2) has a t-value of 5.163, while the t-table value is 1.990, meaning that the Work Discipline variable also affects employee performance. The F-calculated value is 137.257 with a significance of 0.001, while the F-table value is 2.720. Therefore, since F-calculated (137.257) > F-table (2.720), Motivation and Work Discipline have a positive and significant influence on employee performance. The R-square value of 0.785, or 78.5%, indicates that Motivation and Work Discipline can influence the employee performance at Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Depok by 78.5%.

Keywords: Employee Performance, Work Motivation, Discipline

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat saat ini, organisasi dituntut untuk senantiasa meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja agar mampu bertahan dan berkembang. Salah satu faktor kunci yang menentukan keberhasilan sebuah organisasi adalah kualitas sumber daya manusianya. Tanpa

dukungan dari karyawan yang kompeten, berkomitmen, dan berkinerja tinggi, maka tujuan organisasi sulit untuk dicapai secara optimal.

Dalam upaya mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia memegang peran yang sangat vital. Karyawan bukan hanya sekadar aset perusahaan, tetapi juga ujung tombak dalam menjalankan operasional dan strategi bisnis.

Sesuai dengan pendapat dari Apriliana (2021), yang menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan kemampuan terintegrasi dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki oleh individu. Sumber daya ini dibangun agar mampu bersaing dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang penting sebagai penggerak utama dalam tercapainya tujuan sebuah organisasi, sarana dan prasarana yang baik belum teroptimalkan dengan baik ketika Sumber Daya Manusia belum mendukung sepenuhnya.

Sumber Daya Manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk dan tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategi dalam semua kegiatan organisasi. Efektivitas setiap organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku manusia yang menjadi anggotanya. Manusia merupakan sumberdaya yang pertama dan utama bagi setiap organisasi, yang memiliki keunikan persepsi, kepribadian, dan pengalaman hidup. Manusia berbeda latar belakang kehidupan, sosial budaya ekonomi, dan politik serta kepercayaan dan nilai-nilai yang dianutnya.

Oleh karena itu, perhatian terhadap aspek-aspek yang memengaruhi kinerja karyawan menjadi hal yang sangat penting. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa karyawan bekerja secara efektif, efisien, dan memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Namun, kinerja bukanlah sesuatu yang terjadi secara otomatis akan tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri karyawan (internal) maupun dari luar (eksternal). Dua faktor internal yang sangat berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi kerja dan disiplin kerja.

Keberhasilan suatu organisasi dalam meningkatkan kinerjanya, sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang bekerja pada organisasi tersebut. Peranan tersebut tidak terlepas dari upaya positif yang dilakukan sebagai wujud pencapaian tujuan suatu organisasi. Berbagai upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya dengan menciptakan motivasi kerja seseorang melalui implementasi kualitas kehidupan kerja yang baik di lingkungan kerja untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja Karyawan menurut Budi (2022) dan Indriani (2023) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja menurut Krisnawati (2021) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2009:109). Adapun Haryadi (2022) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada

pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan dan menunjukkan intensitas bersifat terus menerus serta adanya tujuan. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Menurut Suwanto (2022) Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Pengaruh motivasi dari atasan maupun dari perusahaan itu sangat penting guna untuk mensejahterakan karyawan dan kedisiplinan yang tumbuh dari diri sendiri itu sangat penting agar timbul rasa tanggung jawab dalam bekerja. Adanya rasa timbal balik yang sesuai dengan apa yang telah dikerjakan, karyawan akan merasakan kepuasan. Dengan adanya pengaruh dari motivasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja akan membuat karyawan lebih maju.

Yayasan Hidayatullah Depok adalah yayasan yang mengelola berbagai lembaga pendidikan, mulai dari pendidikan anak usia dini hingga perguruan tinggi, di wilayah Depok, Jawa Barat dengan demikian perlunya tuntutan bagi karyawan untuk selalu meningkatkan kinerja dalam mengelola yayasan tersebut, akan tetapi dalam perjalanannya ada penurunan kinerja yang dialami oleh karyawan tersebut dia antaranya dari mulai kedisiplinan pegawainya yang menurun, bisa juga karna disebabkan dari kurangnya motivasi dari atasan sehingga menyebabkan kinerja dari pegawai yayasan itu menurun.

Kinerja pegawai di yayasan ini merupakan topik yang penting untuk dikaji karena kualitas kerja pegawai berhubungan langsung dengan efektivitas dan efisiensi organisasi tersebut. Kinerja yang baik dapat menjadi indikator keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan visi yang telah ditetapkan.

Motivasi dan disiplin kerja menjadi dua faktor utama yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja berfungsi sebagai penggerak bagi individu untuk bekerja dengan semangat dan dedikasi tinggi, sedangkan disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap peraturan dan standar yang ditetapkan dalam organisasi. Dalam penelitian ini, rumusan masalah yang akan dijawab adalah: apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, dan apakah terdapat pengaruh gabungan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Yayasan Hidayatullah Depok.

Kinerja adalah suatu ukuran untuk menilai sejauh mana seorang individu atau organisasi berhasil dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Bastian (2018:128), kinerja mencerminkan tingkat pencapaian dalam melaksanakan suatu kegiatan, program, atau kebijakan yang berkaitan dengan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis. Novianty (2022) menambahkan bahwa kinerja tidak hanya berbicara tentang hasil kerja, tetapi juga mengenai bagaimana proses pekerjaan tersebut dilakukan. Dalam konteks ini, kinerja pegawai di Yayasan Hidayatullah Depok dapat dilihat dari kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, serta sejauh mana mereka dapat mencapai hasil yang optimal dalam setiap aspek pekerjaan mereka.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik dari dalam diri individu maupun dari faktor eksternal yang terkait dengan organisasi. Tambunan (2023) menjelaskan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, dan disiplin kerja. Kemampuan dan keahlian individu sangat penting karena semakin tinggi kemampuan dan keterampilan seseorang, semakin mudah mereka menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan efisien. Pengetahuan yang mendalam tentang pekerjaan juga dapat meningkatkan kualitas hasil kerja yang dihasilkan.

Disiplin kerja juga menjadi salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karyawan yang disiplin dalam menjalankan tugas-tugasnya akan menghasilkan pekerjaan yang lebih produktif dan berkualitas. Sebagai contoh, kedisiplinan dalam hal ketepatan waktu, serta dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, akan meningkatkan hasil kerja pegawai tersebut. Selain itu, motivasi kerja juga menjadi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Karyawan yang termotivasi tinggi akan memiliki dorongan lebih besar untuk mencapai tujuan dan menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik.

Motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan penuh semangat dan energi. Motivasi ini bisa berasal dari dalam diri individu (intrinsik) maupun dari faktor eksternal (ekstrinsik). Hasibuan (2020:141) menjelaskan bahwa motivasi adalah faktor yang memberi daya gerak pada seseorang untuk bekerja secara efektif, terintegrasi, dan efisien, guna mencapai tujuan organisasi. Julafles (2024) menambahkan bahwa motivasi kerja muncul ketika individu merasa terinspirasi dan terdorong untuk mengerjakan suatu aktivitas dengan ikhlas dan penuh tanggung jawab, sehingga hasil dari aktivitas tersebut akan berkualitas.

Beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, menurut Kusyana (2024), antara lain adalah kebutuhan hidup, kebutuhan masa kerja, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan pengakuan prestasi kerja. Kebutuhan hidup berkaitan dengan keinginan dasar untuk memenuhi kebutuhan fisik dan finansial. Kebutuhan masa depan yang cerah juga mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat agar tercapai kehidupan yang lebih baik. Selain itu, kebutuhan akan penghargaan dan pengakuan juga dapat meningkatkan motivasi kerja seseorang. Individu yang merasa dihargai akan lebih termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya.

Disiplin kerja merupakan kepatuhan terhadap peraturan dan norma yang berlaku di dalam organisasi atau perusahaan. Menurut Arifin (2022), disiplin kerja adalah salah satu faktor penting yang akan menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kedisiplinan seorang pegawai mencerminkan bagaimana mereka menghormati aturan-aturan yang telah ditetapkan dan melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab. Disiplin yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang harmonis dan teratur.

Menurut Usman (2024), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain adalah besaran kompensasi, keteladanan pemimpin, aturan yang ditegakkan, ketegasan pemimpin dalam mengambil tindakan, pengawasan yang efektif, dan budaya disiplin yang diterapkan dalam organisasi. Karyawan akan lebih disiplin jika mereka merasa mendapatkan penghargaan atau kompensasi yang setimpal dengan

usaha mereka. Selain itu, keteladanan pemimpin juga sangat mempengaruhi tingkat disiplin karyawan. Pemimpin yang dapat menunjukkan perilaku disiplin akan menjadi contoh bagi karyawan untuk meniru sikap tersebut.

Munawwarah (2024) juga menjelaskan bahwa pengawasan yang efektif oleh atasan langsung akan membantu memastikan bahwa karyawan menjalankan tugas mereka dengan baik dan sesuai dengan aturan yang ada. Budaya disiplin yang tertanam dalam organisasi juga dapat meningkatkan kesadaran karyawan untuk selalu patuh terhadap peraturan dan norma yang berlaku.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki peran yang sangat besar dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih giat, sementara disiplin kerja yang baik akan memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan prosedur dan peraturan yang berlaku. Oleh karena itu, kombinasi antara motivasi dan disiplin yang kuat dapat menghasilkan kinerja pegawai yang optimal.

Pada Yayasan Hidayatullah Depok, kedua faktor ini dapat berinteraksi untuk menciptakan atmosfer kerja yang produktif dan kondusif. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan cenderung lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka, sehingga mereka akan berusaha mencapai standar kinerja yang lebih baik. Di sisi lain, disiplin kerja akan memastikan bahwa mereka dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai dengan harapan organisasi.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah ada pengaruh signifikan antara motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Yayasan Hidayatullah Depok. Dengan pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh kedua faktor ini, pihak manajemen dapat mengambil langkah-langkah yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif yang berfokus pada pengumpulan dan analisis data numerik. Pendekatan ini bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan serta untuk mengidentifikasi pola dan hubungan antar variabel yang ada dalam objek penelitian. Penelitian ini dilaksanakan dengan mengambil populasi dari Pegawai Yayasan Hidayatullah Depok yang berjumlah 203 orang. Dalam penelitian kuantitatif ini, penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel (Pugu et al., 2024). Teknik pengambilan sampel juga diperkuat dengan menggunakan rumus Slovin dan random sampling untuk memperoleh jumlah sampel sebanyak 78 responden. Rumus yang digunakan adalah: $N = N / (1 + N * e^2)$, di mana N adalah jumlah sampel yang dihitung sebagai 78 dari populasi 203, dengan $e = 0,25$.

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen), baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dirancang untuk meneliti hubungan antara faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai yayasan dalam menjalankan tugas dan fungsi mereka.



Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi beberapa tahap, yaitu uji kualitas data, yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji ini bertujuan untuk memastikan bahwa data yang diperoleh memiliki kualitas yang baik dan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi syarat-syarat yang diperlukan dalam analisis regresi. Uji hipotesis yang digunakan meliputi uji regresi, uji t, uji F, dan uji R² untuk menguji hubungan antar variabel dan mengevaluasi kekuatan serta signifikansi pengaruh antar variabel yang diteliti.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Uji Reabilitas Variabel Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,956	9

Dari hasil output statistic variabel X1 di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's alpha sebesar 0,956 dengan jumlah responden N=78 dan df=N-2=76 adalah 0,222. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi dinyatakan reliabel.

Tabel 2. Uji Reabilitas Variabel Disiplin

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,960	9

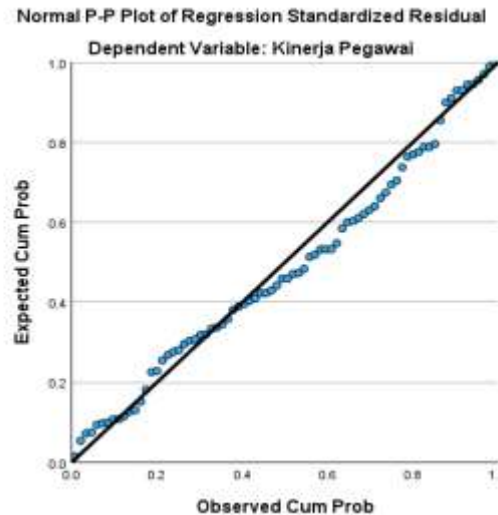
Dari hasil output reliability statistics variabel X2 di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's alpha sebesar 0,960 dengan jumlah responden N=78 dan df=N-2=76 adalah 0,222. Hal ini dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja dinyatakan reliabel.

Tabel 3. Uji Reabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,963	9

Dari hasil output reliability statistics variabel Y di atas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's alpha sebesar 0,963 dengan jumlah responden N=78 dan df=N-2=76 adalah 0,222. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja pegawai dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas



Dari gambar dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis, dengan demikian maka model regresi memenuhi asumsi normalitas karena model penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 4. Uji T
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,302	1,737		3,628	0,001
	Motivasi	0,222	0,109	0,256	2,035	0,045
	Disiplin	0,595	0,115	0,648	5,163	0,000
	Kerja					

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel uji t bisa dilihat bahwa Motivasi (X1) adalah 2,035, sedangkan nilai t tabel 1,990, t hitung lebih besar dari t tabel Sementara nilai signifikan Motivasi memiliki nilai $0,000 < 0,05$ artinya dari hasil tersebut maka dapat di simpulkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dan Disiplin Kerja(X2) adalah 5,163 sedangkan nilai t tabel 1,990, maka nilai t hitung lebih besar dari t tabel Sementara nilai signifikan Motivasi memiliki nilai $0,000 < 0,05$ artinya dari hasil tersebut maka dapat di simpulkan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 5. Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3,599,832	2	1,799,916	137,257	<,001 ^b
	Residual	983,514	75	13,114		
	Total	4,583,346	77			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Dari tabel diatas diketahui f hitung 137,257 dengan signifikan 0,001. F tabel dapat diperoleh sebesar 2,720. Dengan demikian f hitung $137,257 > f$ tabel 2,720)

dengan signifikan $0,001 < 0,05$. Maka secara simultan atau bersamaan Motivasi dan Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 6. Uji Regresi linier berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	6,302	1,737	
	Motivasi	0,222	0,109	0,256
	Disiplin Kerja	0,595	0,115	0,648

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil tabel 4.17 di atas yang diperoleh dari koeffisien regresi, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi dengan rumus sebagai berikut:

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

$$Y = 6,302 + 0,222X_1 + 0,595X_2 + e$$

1. Nilai konstanta (a) sebesar 6,302 artinya apabila seluruh variabel independen diasumsikan dengan nol (0), maka nilai kinerja pegawai Yayasan pondok pesantren hidayatullah depok sebesar 6,302.
2. Nilai koefisien regresi 0,222 menyatakan Motivasi mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja pegawai Yayasan pondok pesantren Hidayatullah depok sebesar 0,222
3. Nilai koefisien regresi 0,595 menyatakan bahwa jika Disiplin kerja mengalami peningkatan 1 satuan, maka kinerja pegawai Yayasan pondok pesantren hidayatullah depok sebesar 0,595.
4. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang memiliki semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan dalam persamaan.

Tabel 7. Uji R²
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.886 ^a	0,785	0,780	3,621

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Koefisien determinasi (*adjusted R square*) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independent mampu menjelaskan variabel dependen.

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai adjusted R square (R) sebesar 0,785 atau 78,5 berarti Motivasi dan Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai Yayasan pondok pesantren hidayatullah depok sebesar 78,5%, sementara sisanya 73,4% atau 0,734 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Motivasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai

Salah satu variabel yang diteliti adalah motivasi (X₁), yang berperan penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai di Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah



Depok. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai t hitung untuk motivasi sebesar 2,035, sementara nilai t tabel adalah 1,990. Dengan demikian, t hitung $>$ t tabel, yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti hipotesis alternatif (H_1) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

Motivasi yang dimaksud dalam penelitian ini mengacu pada dorongan internal yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dengan penuh semangat. Dalam konteks Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Depok, motivasi pegawai berperan dalam meningkatkan kualitas kerja dan keinginan untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor-faktor seperti pemberian penghargaan, pengakuan atas pencapaian kerja, serta lingkungan kerja yang kondusif merupakan elemen-elemen yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk terus memberikan perhatian kepada faktor motivasi ini agar kinerja pegawai dapat meningkat.

Disiplin Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai

Variabel lain yang diteliti dalam penelitian ini adalah disiplin kerja (X_2), yang juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Depok. Berdasarkan analisis regresi linier berganda, nilai t hitung untuk disiplin kerja adalah 5,163, sementara nilai t tabel adalah 1,990. Dengan nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh juga sebesar 0,000, yang menunjukkan bahwa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sangat signifikan, lebih kecil dari batas signifikansi yang telah ditentukan, yaitu 0,05. Ini juga berarti hipotesis alternatif (H_2) diterima, sementara hipotesis nol (H_0) ditolak.

Disiplin kerja mengacu pada sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku di organisasi. Di Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Depok, disiplin kerja berperan besar dalam memastikan bahwa pegawai dapat bekerja secara teratur, tepat waktu, dan memenuhi standar yang diharapkan. Disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan suasana kerja yang lebih produktif dan terorganisir, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja individu maupun tim. Faktor-faktor seperti ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan kemampuan untuk mengikuti prosedur yang telah ditetapkan sangat mempengaruhi tingkat disiplin kerja.

Pengaruh Simultan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Selanjutnya, penelitian ini juga menguji pengaruh simultan antara motivasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai di Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Depok. Berdasarkan hasil uji F , diperoleh nilai F hitung sebesar 137,257, yang lebih besar daripada F tabel yang sebesar 2,720. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis alternatif (H_1) diterima, dan hipotesis nol (H_0) ditolak.

Hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama dapat menjelaskan 78,5% variasi dalam kinerja pegawai.

Ini berarti bahwa sekitar 78,5% dari kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi dan disiplin kerja, sementara sisanya, yaitu 21,5%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang sangat besar, faktor-faktor lain seperti keterampilan, lingkungan kerja, dan dukungan manajerial juga dapat memainkan peran penting dalam menentukan kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya motivasi dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Depok. Oleh karena itu, untuk mencapai peningkatan kinerja yang optimal, manajemen perlu memperhatikan kedua faktor ini dengan serius. Langkah-langkah seperti peningkatan program penghargaan, pembinaan disiplin, serta peningkatan komunikasi dan pelatihan bagi pegawai dapat membantu mendorong motivasi dan meningkatkan disiplin kerja, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada kinerja pegawai yang lebih baik.

Dengan demikian, penelitian ini memberikan bukti kuat bahwa motivasi dan disiplin kerja memiliki peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Depok. Oleh karena itu, pengelola organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor tersebut untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa baik variabel Motivasi (X1) maupun Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Depok. Berdasarkan hasil uji t, dapat disimpulkan bahwa Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 dan t hitung yang lebih besar dari t tabel. Demikian pula, Disiplin Kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan hasil yang menunjukkan signifikansi lebih kecil dari 0,05 dan t hitung yang lebih besar dari t tabel. Selain itu, hasil uji F menunjukkan bahwa kedua variabel, yaitu Motivasi dan Disiplin Kerja, secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung yang jauh lebih besar daripada F tabel dan nilai signifikansi yang kurang dari 0,05. Berdasarkan persentase pengaruh yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa Motivasi dan Disiplin Kerja berkontribusi sebesar 78,5% terhadap peningkatan kinerja pegawai, sementara sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini.

Berdasarkan temuan ini, saran yang dapat diberikan adalah bagi Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Depok untuk lebih memperhatikan aspek motivasi di kalangan pegawainya, dengan memberikan dorongan dan dukungan yang lebih besar untuk memotivasi mereka dalam melaksanakan tugas mereka. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Selain itu, penting untuk meningkatkan disiplin kerja di kalangan pegawai, karena disiplin kerja yang baik terbukti mampu mendorong mereka untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik dan lebih efisien. Dengan demikian, langkah-langkah untuk memperbaiki kedua aspek ini akan memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai, dan pada gilirannya



dapat mendukung kemajuan dan tujuan dari Yayasan Pondok Pesantren Hidayatullah Depok secara keseluruhan

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliana, S. D., Nawangsari, E. R., & others. (2021). Pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia (sdm) berbasis kompetensi. *FORUM EKONOMI: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 23(4), 804–812.
- Arifin, M. Z., & Sasana, H. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2(6), 49–56.
- Budi, A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Produktivitas Kerja Karyawan. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 83–90.
- Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., Hamsinah, H., Haryadi, N., Sunarsi, D., & Erlangga, H. (2022). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Timur Jaya Prestasi Cileungsi. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 5(3), 702–709.
- Indriani, Y., Joesyiana, K., & Lussianda, E. O. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Perkreditan PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Kantor Kas Hangtuah. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(3), 287–297.
- Julafles, F. (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Melayani, Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Bio Farma (Persero) Bandung*. Universitas Komputer Indonesia.
- K Kusyana, S Muzfirah, R. H. (2024). Efektivitas dan Kendala Penggunaan Media Digital Dalam Pengajaran Bahasa. *Wistara: Jurnal Pendidikan Bahasa Dan Sastra*, 5, 92–102. <https://doi.org/10.23969/wistara.v5i1.13954>
- Krisnawati, N. K. D., & Bagia, I. W. (2021). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29–38.
- Munawwarah, Z., Purnamasari, I., & Apriliani, A. (2024). Kualitas Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Bogor. *Karimah Tauhid*, 3(4), 4917–4928.
- Novianty, P. S., Lestari, E. A. P., & Trisnadewi, K. (2022). Pengaruh Kompetensi Bahasa Inggris Terhadap Kinerja Pegawai. *Kulturistik: Jurnal Ilmu Bahasa Dan Budaya*, 6(1), 9–17.
- Pugu, M. R., Riyanto, S., & Haryadi, R. N. (2024). *Metodologi Penelitian; Konsep, Strategi, dan Aplikasi*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471–484.
- Tambunan, T. S. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Provinsi Sumatera Utara. *Journal Business and Management*, 1(1), 42–53.
- Usman, H Miri; Denok, Sunarsi; Mukhsin, Mukhsin; Mutdi, Ismuni; Haryadi, R. N. (2024). *Organisasi Pembelajaran* (1st ed.). Penerbit Litrus.

