



Langkah Bersama Intelektua

Jurnal Inovasi Ekonomi dan Bisnis (JIEB)

Homepage: <https://langkahbersama.id/index.php/jieb>

ISSN: 3123-9692 (Media Online)

Volume 2, No 3 September 2026 (Halaman 606-616)

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PONDOK PESANTREN TAAJUL ULUM

Ade Herlina¹, Awan Anhara²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Pamulang,
Kota Serang, Indonesia^{1,2}

Email : adeherlina497@gmail.com¹, dosen03060@unpam.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis keterkaitan disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Pondok Pesantren Taajul Ulum. Penelitian dilaksanakan menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Seluruh pegawai yang berjumlah 33 orang dijadikan responden melalui penerapan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner, kemudian data dianalisis melalui regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS. Temuan penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja secara parsial memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja juga terbukti mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara bersama-sama, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian simultan menghasilkan nilai F hitung sebesar 14,698 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,461 menunjukkan bahwa kedua variabel independen mampu menerangkan 46,1% perubahan kinerja pegawai, sedangkan 53,9% sisanya berkaitan dengan faktor lain di luar variabel yang dianalisis dalam penelitian. Hasil tersebut menegaskan bahwa penguatan kedisiplinan yang disertai peningkatan motivasi kerja dapat menjadi bagian penting dalam upaya mengoptimalkan kinerja pegawai di Pondok Pesantren Taajul Ulum.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to analyze the relationship between work discipline, work motivation, and employee performance

Article History

Received: 25 September 2026

Reviewed: 29 September 2026

Published: 30 September 2026

Copyright : Author

Publish by : JIEB



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

at Taajul Ulum Islamic Boarding School. A quantitative method with an associative approach was employed in this research. All 33 employees were selected as respondents using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and subsequently analyzed using multiple linear regression with the assistance of IBM SPSS. The findings demonstrate that work discipline has a positive and significant partial effect on employee performance. Work motivation likewise has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, both work discipline and work motivation contribute positively and significantly to employee performance. The simultaneous hypothesis test generated an F-value of 14.698 with a significance level of 0.000, which is below 0.05. Furthermore, the Adjusted R Square value of 0.461 indicates that work discipline and work motivation account for 46.1% of the variation in employee performance, while the remaining 53.9% is associated with other factors beyond the variables examined in this study. These findings indicate that strengthening employee discipline alongside improving work motivation can contribute to better employee performance at Taajul Ulum Islamic Boarding School.

Keywords: *Work Discipline, Work Motivation, Employee Performance.*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi karena berperan sebagai penggerak dalam menjalankan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan organisasi tidak hanya bergantung pada ketersediaan modal, teknologi, serta sarana dan prasarana, tetapi juga dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya. Pengelolaan sumber daya manusia yang tepat diperlukan untuk membentuk pegawai yang produktif, bertanggung jawab, dan mampu memberikan hasil kerja secara optimal. Kondisi tersebut juga berlaku pada lembaga pendidikan, mengingat keberhasilan penyelenggaraan pendidikan turut ditunjang oleh pegawai yang melaksanakan fungsi administrasi, pelayanan, dan pengelolaan organisasi.

Pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam memiliki peran dalam penyelenggaraan pendidikan sekaligus pembentukan karakter dan nilai-nilai keagamaan. Perkembangan lingkungan pendidikan menuntut pondok pesantren untuk menerapkan pengelolaan organisasi yang semakin profesional. Oleh sebab itu, keberadaan sumber daya manusia yang berkualitas menjadi penting agar kegiatan pendidikan maupun administrasi dapat terlaksana secara efektif. Dalam konteks tersebut, kinerja pegawai menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan karena berkaitan langsung dengan kemampuan lembaga dalam menjalankan berbagai program dan mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pegawai dapat dipahami sebagai hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu.

Pegawai dengan tingkat kinerja yang baik cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara berkualitas, tepat waktu, dan sesuai dengan sasaran organisasi. Sebaliknya, kinerja yang belum optimal dapat menjadi hambatan dalam pelaksanaan program organisasi. Dalam pengelolaan sumber daya manusia, terdapat berbagai faktor yang dapat berhubungan dengan pencapaian kinerja, di antaranya disiplin kerja dan motivasi kerja. Kedua aspek tersebut berkaitan dengan perilaku serta kesungguhan pegawai dalam menjalankan tanggung jawab pekerjaannya.

Disiplin kerja mencerminkan kesediaan pegawai untuk menaati ketentuan dan norma yang diberlakukan dalam organisasi. Tingkat kedisiplinan dapat terlihat melalui kepatuhan terhadap waktu kerja, kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target, tanggung jawab terhadap tugas, serta ketaatan pada kebijakan organisasi. Disiplin yang diterapkan secara konsisten dapat mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih teratur dan produktif. Di samping disiplin, motivasi kerja juga menjadi unsur yang penting karena berkaitan dengan dorongan yang membuat seseorang bersedia mengerahkan kemampuan dan usahanya dalam menyelesaikan pekerjaan. Pegawai dengan motivasi yang tinggi cenderung memperlihatkan semangat, tanggung jawab, komitmen, dan keterlibatan yang lebih baik dalam bekerja.

Pondok Pesantren Taajul Ulum merupakan lembaga pendidikan Islam yang dalam pelaksanaan aktivitasnya tidak hanya bergantung pada tenaga pendidik, tetapi juga didukung oleh pegawai yang menjalankan fungsi administrasi, keuangan, pelayanan, serta pekerjaan pendukung lainnya. Kelancaran berbagai kegiatan tersebut membutuhkan pegawai yang profesional, bertanggung jawab, dan mampu menjalankan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Dengan demikian, disiplin dan motivasi kerja menjadi aspek yang relevan untuk diperhatikan dalam upaya meningkatkan kualitas kinerja pegawai di lingkungan Pondok Pesantren Taajul Ulum.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan dalam penelitian, masih ditemukan sejumlah kondisi yang menunjukkan perlunya perhatian terhadap pengelolaan pegawai. Dari total 33 pegawai, terdapat pegawai yang belum sepenuhnya mematuhi ketentuan waktu kerja dan masih ditemukan penundaan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga beberapa tugas belum dapat diselesaikan sesuai target. Dari sisi motivasi, tingkat semangat dan tanggung jawab pegawai juga belum merata. Sebagian pegawai menunjukkan antusiasme yang baik, sedangkan sebagian lainnya masih kurang berinisiatif dan cenderung bekerja setelah memperoleh arahan dari atasan. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa aspek disiplin dan motivasi kerja perlu mendapat perhatian karena diduga berkaitan dengan kualitas kinerja pegawai.

Permasalahan tersebut juga terlihat dari perkembangan hasil penilaian kinerja pegawai selama periode 2023-2025. Data internal Pondok Pesantren Taajul Ulum memperlihatkan adanya perubahan capaian kinerja, dengan jumlah nilai keseluruhan yang menurun dari 316 pada tahun 2023 menjadi 310 pada tahun 2024 dan kembali turun menjadi 306 pada tahun 2025. Pada periode yang sama, pegawai yang berada dalam kategori kinerja sangat baik juga menunjukkan kecenderungan menurun, sementara kategori cukup dan kurang masih ditemukan. Kondisi ini menunjukkan bahwa capaian kinerja pegawai mengalami perubahan yang perlu dievaluasi, terutama berkaitan dengan faktor disiplin dan motivasi kerja.

Kajian terdahulu yang digunakan dalam skripsi pada umumnya memperlihatkan adanya hubungan positif antara disiplin kerja maupun motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Meskipun demikian, penelitian terdahulu lebih banyak dilakukan pada perusahaan, instansi pemerintah, rumah sakit, maupun lembaga pendidikan formal. Penelitian yang secara khusus menguji kedua faktor tersebut pada lingkungan pondok pesantren masih relatif terbatas. Selain itu, pondok pesantren mempunyai karakteristik organisasi yang berbeda karena pengelolaannya turut

mengintegrasikan nilai-nilai keagamaan. Perbedaan karakteristik tersebut membuka ruang penelitian untuk memperoleh bukti empiris mengenai disiplin, motivasi, dan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan berbasis pesantren.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini diarahkan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Pondok Pesantren Taajul Ulum, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian diharapkan dapat memperkuat kajian Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam konteks lembaga pendidikan Islam, sekaligus memberikan informasi empiris yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Pondok Pesantren Taajul Ulum dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawainya.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen yang berfokus pada pengelolaan tenaga kerja agar mampu memberikan kontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam perkembangannya, pegawai tidak hanya dipandang sebagai pelaksana kegiatan operasional, tetapi juga sebagai aset strategis yang memiliki pengetahuan, keterampilan, kreativitas, dan kemampuan untuk mendukung keberlangsungan organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara terencana melalui pengembangan kompetensi, peningkatan motivasi, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta pengelolaan hubungan kerja yang baik. Penerapan manajemen sumber daya manusia secara efektif diharapkan mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja sekaligus membantu organisasi mencapai visi dan misinya.

Secara umum, pengelolaan sumber daya manusia meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian berbagai aktivitas yang berhubungan dengan pegawai. Ruang lingkupnya mencakup pengadaan tenaga kerja, pengembangan kompetensi, pemberian kompensasi, penilaian kinerja, pemeliharaan hubungan kerja hingga pengelolaan pemberhentian pegawai. Keseluruhan proses tersebut diarahkan untuk memperoleh dan mempertahankan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan organisasi serta meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan pekerjaan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu unsur penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena menunjukkan tingkat kesediaan pegawai untuk menaati ketentuan dan norma yang berlaku di lingkungan organisasi. Disiplin tidak hanya berkaitan dengan kehadiran pegawai, tetapi juga tercermin melalui kepatuhan terhadap waktu kerja, ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab terhadap tugas, serta kesediaan menjalankan kebijakan organisasi. Penerapan kedisiplinan yang baik dapat menciptakan keteraturan dalam bekerja dan membantu organisasi mencapai hasil yang lebih efektif. Dalam konteks penelitian ini, disiplin kerja menjadi salah satu faktor yang diperkirakan berkontribusi terhadap pencapaian kinerja pegawai Pondok Pesantren Taajul Ulum.

Disiplin yang tinggi mendorong pegawai untuk menggunakan waktu kerja secara efektif, menjalankan tugas sesuai ketentuan, dan bertanggungjawabkan pekerjaan yang diberikan. Sebaliknya, lemahnya disiplin dapat menimbulkan berbagai permasalahan, seperti keterlambatan dalam pelaksanaan pekerjaan, penurunan produktivitas, dan kurang optimalnya kualitas pelayanan. Oleh karena itu, kedisiplinan perlu dikelola secara konsisten agar perilaku kerja pegawai dapat selaras dengan ketentuan serta sasaran yang ingin dicapai organisasi.

Hubungan disiplin kerja dengan kinerja dapat dilihat dari perilaku pegawai dalam melaksanakan kewajibannya. Pegawai dengan kedisiplinan yang baik cenderung lebih mampu mematuhi peraturan, menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan, serta menunjukkan tanggung jawab terhadap tugas. Kondisi tersebut dapat mendukung pencapaian hasil kerja yang lebih optimal. Dengan demikian, semakin baik disiplin yang diterapkan dan dijalankan oleh pegawai, semakin besar pula peluang terciptanya kinerja yang sesuai dengan harapan organisasi.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam maupun luar diri individu sehingga menimbulkan kemauan untuk melaksanakan pekerjaan dan mencapai tujuan yang telah ditentukan. Motivasi memiliki peranan penting dalam membentuk perilaku kerja karena pegawai yang mempunyai dorongan kerja tinggi cenderung menunjukkan semangat, tanggung jawab, kreativitas, serta komitmen yang lebih baik. Oleh sebab itu, organisasi perlu membangun kondisi kerja yang mampu memberikan dorongan positif agar pegawai bersedia mengoptimalkan kemampuan yang dimilikinya.

Motivasi yang kuat dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih sungguh-sungguh serta bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya. Sebaliknya, rendahnya motivasi berpotensi menyebabkan kurangnya inisiatif dan membuat pegawai menjalankan pekerjaan sebatas memenuhi kewajiban. Perbedaan tingkat motivasi antarpegawai juga dapat menghasilkan pencapaian kerja yang berbeda. Dengan demikian, kemampuan organisasi dalam membangun dan mempertahankan motivasi pegawai merupakan salah satu bagian penting dalam mendukung peningkatan kinerja.

Hubungan motivasi kerja dengan kinerja terlihat dari kecenderungan pegawai yang memiliki motivasi tinggi untuk menunjukkan semangat dan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi. Dorongan kerja yang kuat membuat pegawai lebih bersedia mengerahkan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dan mencapai target pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa peningkatan motivasi dapat menjadi salah satu faktor yang mendukung terciptanya kinerja pegawai yang lebih baik.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya selama periode tertentu. Pencapaian kinerja tidak hanya menunjukkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga mencerminkan kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pegawai dengan kinerja yang baik mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, memenuhi target, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang telah ditentukan. Sebaliknya, kinerja yang rendah dapat menghambat efektivitas pelaksanaan program organisasi.

Dalam penelitian ini, kinerja pegawai ditempatkan sebagai variabel terikat yang dipengaruhi oleh disiplin kerja dan motivasi kerja. Pemilihan kedua variabel tersebut didasarkan pada keterkaitannya dengan perilaku pegawai ketika menjalankan tugas. Disiplin mendorong keteraturan dan kepatuhan terhadap ketentuan pekerjaan, sedangkan motivasi memberikan dorongan bagi pegawai untuk mengerahkan kemampuan secara optimal. Kombinasi keduanya diharapkan mampu menciptakan perilaku kerja yang lebih produktif sehingga berdampak terhadap peningkatan hasil kerja pegawai.

Hubungan Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin dan motivasi kerja merupakan dua aspek yang saling mendukung dalam meningkatkan kinerja. Kedisiplinan membentuk perilaku pegawai agar bekerja sesuai dengan aturan, waktu, dan tanggung jawab yang telah ditetapkan, sedangkan motivasi memberikan dorongan untuk menjalankan pekerjaan dengan semangat dan kesungguhan. Pegawai yang memiliki disiplin tetapi tidak didukung motivasi yang memadai berpotensi menjalankan pekerjaan hanya sebatas memenuhi kewajiban. Sebaliknya, motivasi yang tinggi perlu disertai kedisiplinan agar semangat kerja dapat diarahkan secara teratur untuk mencapai sasaran organisasi. Berdasarkan kerangka penelitian dalam skripsi, kedua variabel tersebut ditempatkan sebagai faktor yang diuji pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Pondok Pesantren Taajul Ulum.

Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesis

Penelitian terdahulu yang menjadi dasar dalam skripsi menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja pada umumnya mempunyai keterkaitan positif dengan kinerja pegawai. Namun, kajian sebelumnya lebih banyak mengambil objek perusahaan, lembaga pemerintahan, rumah sakit, maupun institusi pendidikan formal. Kajian yang menempatkan pondok pesantren sebagai objek penelitian masih relatif terbatas. Padahal, lembaga pesantren mempunyai karakteristik pengelolaan organisasi tersendiri karena aktivitas kelebagaannya mengintegrasikan sistem organisasi dengan nilai-nilai keagamaan. Perbedaan karakteristik tersebut menjadi dasar penting untuk menguji kembali hubungan antarvariabel pada Pondok Pesantren Taajul Ulum.

Berdasarkan landasan teori dan hubungan antarvariabel yang digunakan dalam skripsi, penelitian ini menempatkan disiplin kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) sebagai variabel independen, sedangkan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel dependen. Dengan demikian, hipotesis penelitian diarahkan untuk menguji bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, serta disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Pondok Pesantren Taajul Ulum. Rumusan tersebut selaras dengan tiga permasalahan dan tujuan penelitian yang ditetapkan dalam skripsi.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Pendekatan tersebut digunakan untuk menguji hubungan dan besarnya pengaruh antara variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam rancangan penelitian, disiplin kerja ditempatkan sebagai variabel independen pertama (X_1), motivasi kerja sebagai variabel independen kedua (X_2), sedangkan kinerja pegawai menjadi variabel dependen (Y). Pengumpulan data utama dilakukan melalui metode survei menggunakan kuesioner, kemudian data diolah secara statistik dengan bantuan IBM SPSS untuk menguji hipotesis penelitian.

Penelitian dilaksanakan di Pondok Pesantren Taajul Ulum yang berlokasi di Kecamatan Cimanuk, Kabupaten Pandeglang, Provinsi Banten. Pelaksanaan penelitian berlangsung mulai Juni 2025 hingga Januari 2026, meliputi tahapan persiapan penelitian, penyusunan instrumen, pengumpulan data, pengolahan dan analisis data hingga penyusunan hasil penelitian.

Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai Pondok Pesantren Taajul Ulum yang berjumlah 33 orang. Mengingat jumlah populasi relatif terbatas, seluruh anggota populasi digunakan sebagai responden sehingga jumlah sampel penelitian juga sebanyak 33 pegawai. Teknik penentuan sampel yang diterapkan adalah sampling jenuh atau sensus, yaitu menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel

penelitian. Penggunaan teknik tersebut memungkinkan data penelitian menggambarkan kondisi disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja dari keseluruhan pegawai yang menjadi populasi penelitian.

Variabel penelitian dioperasionalkan menjadi sejumlah indikator yang digunakan sebagai dasar penyusunan instrumen. Disiplin kerja (X_1) diukur melalui indikator kehadiran, ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta kepatuhan terhadap standar operasional prosedur (SOP). Motivasi kerja (X_2) diukur berdasarkan kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, dan kebutuhan aktualisasi diri. Sementara itu, kinerja pegawai (Y) diukur menggunakan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Seluruh variabel diukur menggunakan skala Likert.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Kuesioner digunakan untuk memperoleh tanggapan responden mengenai disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai dengan lima alternatif jawaban pada skala Likert, yaitu Sangat Setuju (5), Setuju (4), Netral (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Observasi dilakukan melalui pengamatan langsung terhadap kondisi lingkungan kerja dan aktivitas pegawai, sedangkan dokumentasi dimanfaatkan untuk memperoleh data pendukung seperti profil lembaga, struktur organisasi, jumlah pegawai, serta dokumen lain yang relevan dengan penelitian.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan IBM SPSS. Tahap analisis diawali dengan pengujian instrumen yang terdiri atas uji validitas dan reliabilitas. Validitas instrumen ditentukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel pada taraf signifikansi 5%, sedangkan reliabilitas diuji menggunakan Cronbach's Alpha dengan kriteria nilai $\geq 0,70$ sebagai indikator instrumen yang reliabel. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang mencakup uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, uji multikolinearitas berdasarkan nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), serta uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser.

Pengujian pengaruh antarvariabel dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh kedua variabel independen secara simultan. Seluruh pengujian menggunakan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Selain itu, koefisien determinasi yang dilihat melalui nilai Adjusted R Square digunakan untuk mengetahui kemampuan disiplin kerja dan motivasi kerja dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian melibatkan 33 pegawai Pondok Pesantren Taajul Ulum sebagai responden. Berdasarkan karakteristik jenis kelamin, responden terdiri atas 16 laki-laki (48,5%) dan 17 perempuan (51,5%), sehingga komposisinya relatif seimbang. Berdasarkan usia, sebanyak 8 responden (24,2%) berusia hingga 30 tahun, masing-masing 10 responden (30,3%) berada pada rentang 31-40 tahun dan 41-50 tahun, sedangkan 5 responden (15,2%) berusia lebih dari 50 tahun. Data tersebut menunjukkan bahwa responden didominasi oleh kelompok usia 31-50 tahun.

Hasil pengujian instrumen menunjukkan bahwa seluruh item pada ketiga variabel memenuhi kriteria validitas. Pada variabel disiplin kerja (X_1), nilai r hitung berada pada rentang 0,732-0,889. Variabel motivasi kerja (X_2) memperoleh nilai r hitung sebesar 0,675-0,905, sedangkan variabel kinerja pegawai (Y) memiliki nilai r hitung antara 0,736-0,833. Seluruh nilai tersebut

lebih besar daripada r tabel sebesar 0,344 dengan signifikansi 0,000, sehingga semua butir pernyataan dinyatakan valid.

Pengujian reliabilitas juga memperlihatkan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi yang memadai. Nilai Cronbach's Alpha untuk disiplin kerja sebesar 0,861, motivasi kerja sebesar 0,825, dan kinerja pegawai sebesar 0,820. Seluruh nilai tersebut melampaui batas 0,70 sehingga instrumen yang digunakan dapat dinyatakan reliabel. Sementara itu, analisis deskriptif menunjukkan rata-rata skor disiplin kerja sebesar 15,58, motivasi kerja sebesar 16,85, dan kinerja pegawai sebesar 15,76.

Sebelum dilakukan pengujian regresi, model penelitian telah melalui uji asumsi klasik. Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai signifikansi $0,200 > 0,05$, sehingga residual dinyatakan berdistribusi normal. Uji multikolinearitas memperoleh nilai Tolerance sebesar 0,967 dan VIF sebesar 1,034 pada kedua variabel independen, yang menunjukkan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Selanjutnya, uji Glejser menghasilkan signifikansi sebesar 0,643 untuk disiplin kerja dan 0,947 untuk motivasi kerja. Kedua nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga model juga dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi yang digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan:

$$Y = 2,253 + 0,544X_1 + 0,299X_2 + e$$

Nilai koefisien disiplin kerja sebesar 0,544 menunjukkan arah hubungan positif. Artinya, setiap peningkatan satu satuan disiplin kerja diperkirakan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,544 satuan dengan asumsi motivasi kerja tetap. Sementara itu, koefisien motivasi kerja sebesar 0,299 juga menunjukkan hubungan positif, sehingga peningkatan satu satuan motivasi kerja diperkirakan meningkatkan kinerja sebesar 0,299 satuan ketika disiplin kerja dianggap konstan. Koefisien disiplin kerja yang lebih besar menunjukkan bahwa variabel tersebut memberikan kontribusi relatif lebih dominan dibandingkan motivasi kerja dalam model penelitian.

Variabel	Koefisien (B)	t hitung	Sig.	Keterangan
Konstanta	2,253	0,840	0,408	-
Disiplin Kerja (X_1)	0,544	4,422	0,000	Positif dan signifikan
Motivasi Kerja (X_2)	0,299	2,284	0,030	Positif dan signifikan

Sumber: Hasil olah data SPSS dalam skripsi, 2026.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 4,422 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil tersebut, H_1 diterima, yang berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pondok Pesantren Taajul

Ulum. Dengan demikian, peningkatan kedisiplinan pegawai berkaitan dengan peningkatan kinerja yang dihasilkan.

Temuan tersebut memperlihatkan pentingnya kepatuhan pegawai terhadap aturan dan tanggung jawab pekerjaan. Pegawai yang mampu menjaga kehadiran, ketepatan waktu, menaati ketentuan kerja, serta menyelesaikan tugas secara bertanggung jawab akan lebih mampu menghasilkan pekerjaan secara efektif. Hasil ini sesuai dengan landasan teori dalam skripsi yang menjelaskan bahwa disiplin merupakan bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin besar peluang untuk meningkatkan prestasi dan produktivitas kerja.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Pengujian secara parsial terhadap motivasi kerja menghasilkan nilai t hitung sebesar 2,284 dengan tingkat signifikansi $0,030 < 0,05$. Hasil tersebut menyebabkan H_2 diterima, sehingga motivasi kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pondok Pesantren Taajul Ulum. Artinya, semakin kuat dorongan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, semakin baik pula kecenderungan kinerja yang dapat dicapai.

Motivasi dapat mendorong pegawai untuk menjalankan pekerjaan dengan semangat, menunjukkan tanggung jawab, serta berusaha memperoleh hasil yang optimal. Dalam skripsi, hasil tersebut dikaitkan dengan pandangan bahwa motivasi menggambarkan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Oleh sebab itu, pemenuhan kebutuhan dan pemberian dorongan yang tepat kepada pegawai dapat menjadi bagian penting dalam mempertahankan semangat kerja sekaligus mendukung pencapaian kinerja yang lebih baik.

Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Secara simultan, hasil uji F menghasilkan nilai F hitung sebesar 14,698 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_3 diterima, sehingga disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Pondok Pesantren Taajul Ulum. Dengan demikian, peningkatan kinerja tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, tetapi juga dengan dorongan yang membuat pegawai bersedia memberikan kemampuan terbaiknya.

Besarnya kontribusi kedua variabel dapat dilihat dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,461. Nilai tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 46,1% variasi kinerja pegawai, sedangkan 53,9% sisanya berkaitan dengan faktor lain yang tidak dianalisis dalam model penelitian. Skripsi menyebut beberapa kemungkinan faktor lain tersebut, seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan faktor organisasi lainnya.

Secara keseluruhan, temuan penelitian menegaskan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan faktor yang relevan dalam meningkatkan kinerja pegawai Pondok Pesantren Taajul Ulum. Disiplin membantu menciptakan keteraturan, kepatuhan, dan tanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan, sedangkan motivasi memberikan dorongan kepada pegawai untuk bekerja secara lebih optimal. Di antara kedua variabel tersebut, disiplin kerja menunjukkan

pengaruh relatif lebih kuat berdasarkan koefisien regresi 0,544 dibandingkan motivasi kerja sebesar 0,299. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai dapat didukung melalui penguatan kedisiplinan yang berjalan beriringan dengan upaya mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Pondok Pesantren Taajul Ulum, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yang diteliti memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Secara parsial, disiplin kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung sebesar 4,422 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Motivasi kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 2,284 dengan signifikansi $0,030 < 0,05$. Secara simultan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai F hitung sebesar 14,698 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, semakin baik kedisiplinan yang dimiliki pegawai dan semakin tinggi motivasi mereka dalam bekerja, semakin besar pula peluang tercapainya kinerja yang optimal di Pondok Pesantren Taajul Ulum.

Saran

Berdasarkan temuan penelitian, Pondok Pesantren Taajul Ulum disarankan untuk terus memperkuat kedisiplinan pegawai melalui penerapan ketentuan kerja secara konsisten, pengawasan yang efektif, serta keteladanan dari pimpinan. Peningkatan motivasi juga perlu dilakukan dengan memberikan apresiasi terhadap hasil kerja, menyediakan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan kemampuan, dan membangun lingkungan kerja yang nyaman sehingga pegawai terdorong memberikan kinerja terbaik. Pegawai diharapkan meningkatkan kepatuhan, tanggung jawab, serta semangat dalam menjalankan tugas untuk mendukung pencapaian tujuan lembaga. Bagi penelitian berikutnya, cakupan penelitian dapat dikembangkan dengan melibatkan jumlah responden dan objek yang lebih luas serta menambahkan faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja, seperti kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, budaya organisasi, maupun kepuasan kerja.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, H. A., Rozi, A., & Sunarsi, D. (2021). Manajemen SDM strategik. Bintang Visitama.
- Annisya, S., Novitasari, S., & Putra, F. A. (2026). Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Prima Usahatama Site Ciujung. *Al-Muzdahir: Jurnal Ekonomi Syariah*, 8(1), 133-143.
- Arikunto, S. (2021). Penelitian tindakan kelas: Edisi revisi. Bumi Aksara.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice: A guide to the theory and practice of people management*. Kogan Page Publishers.
- Ghozali, I. (2023). Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 4.0 untuk penelitian empiris. Yoga Pratama.
- Hasibuan, S., & Pasaribu, R. (2025). Peran organizational citizenship behavior dalam meningkatkan efektivitas tim kerja: Studi dalam konteks organisasi modern. *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 3(1), 179-182.
- Kasmir. (2022). Pengantar metodologi penelitian untuk ilmu manajemen, akuntansi, dan bisnis (Edisi 1). Rajawali Pers.

- Linata, D., Linawatty, R., & Kawakibi, A. (2023). Kompensasi dan disiplin dampaknya terhadap produktivitas kerja pegawai non ASN pada Suku Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen & Pendidikan (JUMANDIK)*, 2(1), 97-107.
- Mangkunegara, A. A., Manusia, M. S. D., Sutrisno, E., Manusia, M. S. D., Empat, S., Pers, R., & Thoha, M. (2021). Buku. *Journal of Agricultural Research*, 8(48), 6126-6130.
- Nuranda, G., & Kasmari, K. (2023). The influence of leadership, motivation, and career development on employee job satisfaction. *Jurnal Ekonomi*, 12(2), 1605-1612.
- Pratama, D. A., Laksono, S. S. M., & Munawaroh, N. A. (2024). Pengaruh semangat kerja, disiplin kerja, dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Trigon Scientific Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 2(1), 220-230.
- Rahmawati, R. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating pada Kantor UPPD Samsat Malingping. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational behavior*. Pearson Education.
- Saluy, A. B., & Treshia, Y. (2018). Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Indikator*, 2(1), 53-70.
- Sari, V. Y. N., Ilmi, Z., & AS, D. L. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja fisik serta kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman (JIMM)*, 7(3).
- Sinaga, O. S., Hasibuan, A., Efendi, E., Priyojadmiko, E., Butarbutar, M., Purba, S., Karwanto, K., Silalahi, M., Hidayatulloh, A. N., & Muliana, M. (2020). *Manajemen kinerja dalam organisasi*. Yayasan Kita Menulis.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kualitatif: Untuk penelitian yang bersifat eksploratif, interpretif, interaktif dan konstruktif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi 2)*. Alfabeta.
- Tito, J., Hidayati, T., & Heksarini, A. (2022). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.