Volume 3, Nomor 2, Agustus 2025, hlm 86-94
REFRESH: MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
e ISSN 2988-4748 p ISSN 2987-9442

PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI YAYASAN DARUNNA'IM YAPIA PARUNG

Rizqi Septiana Aji *
Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
Email: rizqiseptiana2003@gmail.com

INFORMASI ARTIKEL
Article History:
Submission: 9-Juni-2025
Revised: 11-Juli-2025
Accepted 30-Agustus-2025

* Korespondensi:
Nama Koresponden
rizqiseptiana2003@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Darunna'im YAPIA Parung. Responden penelitian ini adalah 92 orang dengan menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus slovin. Teknik analisis dan uji data meliputi, uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, uji koefisien korelasi, uji koefisien determinasi serta uji hipotesis. Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama yaitu pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu (19,119>1,661) dengan nilai signifikan sebesar 0,000<0,05. Maka dapat dinyatakan secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Yayasan Darunna'im YAPIA Parung. Sedangkan uji hipotesis kedua yaitu pengaruh disiplin kerta terhadap kinerja pegawai Yayasan Darunna'im Yapia Parung didapat nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu (21,722>1,661) dengan nilai signifikan sebesar 0,000<0,05. Maka dapat dinyatakan secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yayasan darunna'im yapia parung. Adapun hasil hipotesis ketiga yaitu pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yayasan darunna'im YAPIA Parung nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ yaitu (241,558>2,71) dengan nilai signifikan sebesar 0,000<0,05, artinya Motivasi dan Disiplin Secara Simultan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Darunna'im YAPIA Parung.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF MOTIVATION AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE DARUNNA'IM YAPIA PARUNG FOUNDATION

This study aims to determine the Influence of Motivation and Work Discipline on the Performance of Employees of the Darunna'im YAPIA Parung Foundation. The respondents of this study were 92 people using quantitative methods. The sampling technique used the Slovin formula. Data analysis and testing techniques include validity and reliability tests, classical assumption tests, simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient tests, determination coefficient tests and hypothesis tests. Based on the results of the first hypothesis test, namely the influence of motivation on employee performance, the t value was obtained. $_{count} > t_{table}$ namely (19.119>1.661) with a significant value of 0.000<0.05. So it can be stated that motivation has a positive effect on the performance of employees of the Darunna'im YAPIA Parung Foundation. While the second hypothesis test, namely the effect of work discipline on the performance of employees of the Darunna'im Yapia Parung Foundation, obtained a t value of $_{count} > t_{table}$ namely (21.722>1.661) with a significant value of 0.000<0.05. So it can be stated that partially work discipline has a positive and significant effect on the performance of employees of the Darunna'im Yapia Parung foundation. The results of the third hypothesis, namely the effect of motivation and work discipline on the performance of employees of the Darunna'im Yapia Parung foundation, the f value $_{count} > f_{table}$ namely (241.558>2.71) with a significant value of 0.000<0.05, meaning that Motivation and Discipline Simultaneously Have a Significant Influence on the Performance of Employees of the Darunna'im YAPIA Parung Foundation.

Keywords: *Motivation, Work Discipline and Employee Performance*

1. PENDAHULUAN

Era globalisasi yang berkembang pesat menuntut setiap organisasi, baik sektor bisnis maupun lembaga pendidikan, untuk mampu bersaing dan beradaptasi secara berkelanjutan Dalam menghadapi tantangan tersebut, keberadaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang unggul menjadi faktor strategis yang sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. SDM bukan hanya menjadi pelaku utama dalam proses kerja, tetapi juga menjadi penggerak utama dalam mewujudkan efektivitas dan efisiensi kerja.

Manajemen SDM berperan penting dalam mengelola potensi individu agar dapat memberikan kontribusi optimal terhadap organisasi. Dalam konteks lembaga pendidikan, seperti yayasan, kinerja pegawai menjadi indikator penting dalam mendukung tercapainya visi dan misi institusi. Namun, tidak jarang permasalahan yang dihadapi adalah rendahnya kinerja pegawai, yang dapat berdampak langsung terhadap produktivitas dan daya saing lembaga.

Begitu juga berlaku pada Yayasan Darunna'im YAPIA Parung yang bertujuan mengembangkan potensi sumber daya manusia melalui jalur pendidikan formal maupun non-formal. Di bawah naungannya terdapat sejumlah institusi pendidikan seperti Madrasah Tsanawiyah (MTs), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK), serta Pondok Pesantren Modern Darunna'im YAPIA. Dengan pendekatan terpadu antara keimanan, ilmu pengetahuan, dan pengamalan, yayasan ini berkomitmen mencetak generasi muda yang unggul serta berakhlak mulia. Untuk mewujudkan tujuan tersebut diperlukan kinerja yang maksimal dan konsistensi dalam menjalankan program-program lembaga secara berkelanjutan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi pegawai dan mendorong mereka untuk tetap disiplin agar kinerja yang maksimal dapat tercapai dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi merupakan dorongan internal yang membuat seseorang mau dan mampu melakukan pekerjaan secara efektif. Menurut Maslow dalam Sutrisno (2020:55), motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk bekerja, bekerja sama, dan mencapai kepuasan dalam pekerjaan mereka. Selain motivasi, disiplin kerja juga menjadi elemen penting yang mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan dan prosedur organisasi. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung bekerja secara teratur, bertanggung jawab, dan dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas.

Gabungan antara motivasi yang tinggi dan disiplin kerja yang baik diyakini dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pegawai yang termotivasi dan disiplin akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan dengan baik, sehingga memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi yayasan untuk memberikan perhatian terhadap kedua aspek tersebut guna meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Darunna'im YAPIA Parung. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak yayasan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya secara optimal.

2. METODE PELAKSANAAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini mencakup beberapa aspek penting. Penelitian ini merupakan jenis penelitian lapangan yang melibatkan pengamatan langsung atau obserasi untuk mendapatkan data yang relevan. Metode yang akan diterapkan adalah analisis kuantitatif. Dalam analisis ini, penelitian akan dilakukan pada populasi atau sampel tertentu dengan Teknik pengambilan sampel yang umumnya dilakukan secara random.

Operasional variabel penelitian ini terdapat dua jenis variabel yaitu, variabel independent (Motivasi dan Disiplin Kerja) yang mempengaruhi variabel dependen (Kinerja Pegawai). Variabel ini diukur berdasrakan tanggapan responden terhadap pernyataan dalam kuesioner dengan menggunakan skala likert.

Populasi dalam penelitian ini mencakup 120 Pegawai Yayasan Darunna'im Yapia Parung , sedangkan sampel penelitian adalah 92 responden yang dipilih secara random.

Untuk pengumpulan data, digunakan beberapa Teknik seperti observasi, kuesioner, wawancara dan studi kepustakaan. Data akan dianalisis dengan mengelompokkan, mentabulasikan,

dan menyajikan data berdasarkan variabel, serta melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan menguji hipotesis. Selain itu, diguankan juga skala likert untuk mengukur tanggapan responden, dengan kriteris skor yang sudah ditetapkan. Metode analisis data yang ditetapkan dalam penelitian ini adalah untuk mengevaluasi hasil penelitian secara sistematis dan ilmiah.

Semua metode dan teknik digunakan dalam penelitian ini dibuat untuk memastian bahwa data yang diperoleh akan medukung tujuan penelitian dengan baik dan benar.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik untuk analisis regresi linier berganda yang berbasis persegi panjang normal

B. Uji Multikolineritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantar variabel independen. Pendeteksian ada atau tidaknya multikolineritas dilakukan dengan melihat nialai VIF apabila nili VIF<10, maka model bebas dari multikolineritas. Berikut adalah nilai VIF yang dihasilkan:

Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t		Sig.	Collinearity Statistics
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.798	1.785		.447	.656		
	MOTIVASI	.247	.152	.231	1.626	.107	,087	11,524
	DISIPLIN KERJA	.727	.148	.696	4.903	.000	,087	11,524

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Tabel 1. Hasil Uji Multikolineritas

Dilihat nilai VIF variabel Motivasi (X1) dan variabel Disiplin Kerja (X2) adalah 11,524<10 dan nilai tolerance value 0,087 > 0,1, maka dapat disimpulkan terjadi multikulineritas antara variabel independen.

a. Uji AutoKorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menentukan apakah ada korelasi antara pengamatan pada periode saat ini (t) dengan periode sebelumnya (t-1). Dalam analisis regresi, penting bahwa tidak ada korelasi antara observasi saat ini dengan observasi sebelumnya. Model regresi yang baik adalah yang tidak mengalami autokorelasi atau bebas dari autokorelasi. Kriteria Autokorelasi Durbin Watson Menurut Ghozali (2021:111).

Tabel 2 Uji Durbin-Watson d

Durbin-Watson	Kesimpulan
0 < d < dl	Autokorelasi positif
dl < d < du	Tidak dapat disimpulkan
du < d < 4 – du	Tidak ada autokorelasi
4 – du < d < 4 – dl	Tidak dapat disimpulkan
4 – dl < d < 4	Autokorelasi negatif

Sumber: Ghozali (2021:111)

Adapun hasil pengujian autokorelasi adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary[b]					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0,919[a]	0,844	0,841	2,29980	1,929

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI
b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Hasil uji autokorelasi dengan menggunakan nilai Durbin-Watson sebesar 1,929 menunjukkan bahwa tidak terdapat autokorelasi. Nilai tersebut berada di antara DU (1,7053) dan 4–DU (2,2947), sehingga memenuhi syarat dan dapat disimpulkan bahwa model regresi lolos uji autokorelasi.

C. Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksud untuk mengetahui tingkat hubungan antara variable independen terhadap variabel dependen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

Berikut adalah hasil perhitungan korelasi berdasarkan data hasil kuesioner yang diperoleh dan diolah menggunakan SPSS 24.0

Tabel 4. Hasil UJI Korelasi Secara parsial X1 Terhadap Y

Correlations			
		Motivasi	Kinerja Pegawai
Motivasi	Pearson Correlation	1	0,896**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	92	92
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	0,896**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	92	92
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Sumber: SPSS 2025

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,896 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan sangat kuat.

Uji korelasi secara parsial diatas memiliki korelasi positif dengan nilai pearson correlation adalah 0,896 yang tergolong pada sangat kuat. Nilai koefisien korelasi yang bertanda positif menunjukan bahwa hubungan antara variabel Motivasi dengan kinerja pegawai adalah memiliki hubungan yang searah.

Tabel 5. Hasil uji korelasi secara parial X2 Terhadap Y

Correlations			
		Disiplin Kerja	KIinerja Pegawai
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	0,916**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	92	92
KIinerja Pegawai	Pearson Correlation	0,916**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	92	92
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Data diolah spss 2025

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,916. Dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan sangat kuat.

Uji korelasi secara parsial diatas memiliki korelasi positif dengan nilai pearson correlation adalah 0,916 yang tergolong pada sangat kuat. Nilai koefisien korelasi yang bertanda positif menunjukan bahwa hubungan antara variabel Disiplin Kerja dengan kinerja pegawai adalah memiliki hubungan yang searah.

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi secara simultan X1 dan X2 Terhadap Y

Correlations				
		Motivasi	Disiplin kerja	Kinerja Pegawai
Motivasi	Pearson Correlation	1	0,956**	0,896**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	92	92	92
Disiplin kerja	Pearson Correlation	0,956**	1	0,916**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	92	92	92
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	0,896**	0,916**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	92	92	92
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Data diolah SPSS 24.0

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,916 dimana nilai tersebut berada paa interval 0,800-1,000 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat.

D. Uji Regresi

Uji Regresi bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

a. Uji regresi linier Sederhana

Tabel 7. Hasil Uji regresi linier sederhana variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Sd. Error	Beta		
	(Constant)	1,142	1,999		0,571	0,569
	MOTIVASI	0,957	0,050	0,896	19,119	,000
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						

Sumber: Data diolah SPSS 2025

Berdasarkan hasil pengujian regresi pada tabel diatas, di peroleh persamaan regresi Y = 1,142 + 0, 957X_1. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1) Nilai Constanta sebesar 1,142 diartikan bahwa jika Variabel Motivasi (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja sebesar 1,142 *point.*

2) Nilai Koefisien regresi Motivasi (X1) sebesar 0,957 hal itu berarti apabila constanta tetap dan tidak ada perubahan variabel Disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan variabel Motivasi (X1) akan mengakibatkan terjadi perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,957 *point.*

Tabel 8. Hasil Uji regresi linier sederhana variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	g.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1,536	1,743		0,881	,381
	DISIPLINKERJA	0,957	0,044	0,916	1,722	,000
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						

Sumber: Data diolah SPSS 2025

Berdasarkan hasil pengujian regresi pada tabel diatas, di peroleh persamaan regresi Y = 1,536 + 0, 957X_2. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1) Nilai Constanta sebesar 1,536 diartikan bahwa jika Variabel Disiplin Kerja (X2) tidak ada maka telah terdapat nilai Kinerja sebesar 1,536 *point.*

2) Nilai Koefisien regresi Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,957 hal itu berarti apabila constanta tetap dan tidak ada perubahan variabel Motivasi (X1), maka setiap perubahan I unit pada variabel Disiplin Kerja (X2) akan mengakibatkan terjadi perubahan pada kinerja pegawai (Y) sebesar 0,957 *point.*

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	0,798	1,785		0,447	0,656
	MOTIVASI	0,247	0,152	0,231	1,626	0,107
	DISIPLINKERJA	0,727	0,148	0,696	4,903	.000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data diolah SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda, maka dapat persamaan regresi linear berganda dengan nilai konstanta Y = 0,798 + 0,247X1 + 0,727X2. Atas dasar persamaan tersebut, maka dapat diinterprestasikan sebagai berikut:

1. 0,798 = Jika Motivasi (X1) bernilai 0 atau konstansa maka Kinerja Pegawai akan bernilai 0,798
2. 0,247 = Jika Disiplin Kerja X2 bernilai 0 atau konstansa maka Kinerja Pegawai akan bernilai 0,247
3. 0, 727 = Jika Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mengalami peningkatan sebesar satuan, maka kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,727

E. Uji Koefisien Determinasi

Uji Koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel antara variabel independen dan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

Tabel 10. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,919[a]	0,844	0,841	2.29980

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, MOTIVASI

Sumber: Data diolah SPSS 2025

Berdasarkan tabel diatas maka dapat angka Adjusted R Square sebesar 0,841Maka dapat disimpulkan Motivasi dan Disiplin Kerja sebagai variabel penyebab mempunyai konstribusi sebesar 0,844 atau 84,4% terhadap kinerja pegawai sedangkan sisanya 15,6% adalah variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini.

F. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2021:242) "secara statistik uji hipotesis merupakan sebagai pernyataan mengenai keadaan populasi (parameter) yang akan diuji kebenarannya, berdasarkan data yang diperoleh dari sampel penelitian (statistik)". Pengujian hipotesis ini dibagi menjadi kedalam dua jenis pengujian, yaitu pengujian secara parsial yang disebut uji t dan pengujian secara simultan yang disebut uji f.

1. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Pengujian hipotesis secara parsial Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai yang dilakukan secara sendiri-sendiri pada masing-masing variabel X. Dimana, dalam pengujian ini digunakan kriteris signifikan 5% (0,05) dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} yakni sebagai berikut:

a. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H0 diterima dan HI ditolak
b. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H0 ditolak dan HI diterima

Adapun untuk menentukan besarnya nilai t_{tabel} di cari menggunakan rumus sebagai berikut:
t tabel = tα.df (Taraf Alpha x *Degree of Freedom*)
α = tarif nyata 5% , df = (n-2), maka diperoleh (92-2)= 90, maka t_{tabel} = 1,661

Tabel 11. Hasil Uji T Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	1,142	1,999		0,571	0,569
	MOTIVASI	0,957	0,050	0,896	19,119	.000
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						

Data diolah SPSS 2025

Variabel X1 mempunyai t_{hitung} sebesar 19,119 dengan t_{tabel} 1,661. Jadi $t_{hitung} > t_{tebel}$ dapat disimpulkan bahwa variabel X1 memiliki pengaruh signifikan terhadap Y. Nilai t menunjukan bahwa variabel Motivasi (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) Yayasan Darunna'im YAPIA parung.

Tabel 12. Hasil Uji T Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,536	1,743		0,881	0,381
	DISIPLIN KERJA	0,957	0,044	0,916	21,722	.000
a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI						

Data diolah SPSS 2025

Variabel X2 mempunyai t_{hitung} sebesar 21,722 dengan t_{tabel} 1,661 dapat disimpulkan bahwa variabel X2 memiliki pengaruh signifikan terhadap Y. Nilai t menunjukan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Jadi dapat disimpulkan Disiplin Kerja (X2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Darruna'im YAPIA Parung.

2. Uji Hipotesis secara simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis secara simultan yakni variabel Motivasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dimana, dalam pengujian ini digunakan kriteris signifikan 5% (0,05) dengan membandingkan antara nilai f hitung dengan f tabel yakni sebagai berikut:

a. Jika nilai f hitung < f tabel berarti H0 diterima dan Hi ditolak
b. Jika nilai f hitung > f tabel berarti H0 ditolak dan HI diterima

Adapun untuk menentukan besarnya nilai f tabel dicari dengan ketentuan df= (n-k-1), dan diperoleh (92-2-1) = 89, jadi f_{tabel} 2,71.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis secara Simultan (F)

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2555,230	2	1277,615	241,558	,000[b]
	Residual	470,727	89	5,289		
	Total	3025,957	91			
A. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
B. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi						

Data diolah SPSS 2025

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan rumusan masalah pertama yang mempertanyakan apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Pegawai yayasan darunna'im YAPIA parung, diperoleh nilai persamaan regresi Y= 1,142 + 0,957 X1, koefisien korelasi sebesar 0, 957 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi Pengaruh Motivasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah dipengaruh faktor lain.Selain itu dapat disimpulkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} 19,119 > t_{tabel} 1,661, hal ini diperkuat dengan nilai signifikan diperkuat dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian Ho_1 ditolak dan Ha_1 diterima.

B. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan rumusan masalah kedua yang mempertanyakan apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Darunna'im YAPIA Parung, diperoleh persamaan regresi Y= 1,536 + 0,957, koefisien korelasi sebesar 0,957 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah dipengaruhi faktor lain. Selain itu dapat disimpulkan hasil uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} 21,722 > t_{tabel} 1,661, hal ini diperkuat dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05 dengan demikian H02 di tolak dan Ha2 di terima

C. Pengaruh Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, di peroleh nilai persamaan regresi Y = 0,798 + 0,247 X1 + 0,727 X2, nilai koefisien korelasi (R) sebesar koefisien korelasi atau tingkat pengaruh antara variabel bebas dan variabel terikat sebesar 0,919 yang berarti terdapat hubunngan yang sangat kuat karena nilai mendekati 1 (satu) atau berdasarkan taksirannya berada di area interval 0,80-1,000. Nilai koefisien determinasi 0,844 atau sebesar 84,4% sedangkan sisanya sebesar 15,6% adalah variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau F_{hitung} 241,558 > F_{tabel} 2,71 dan nilai signifikan 0,000<0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H03 ditolak dan Ha3 diterima, artinya terdapat pengaruh positif yang signifikan secara simultan antara Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Darunna'im YAPIA Parung

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah penulis laksanakan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Darunna'im YAPIA Parung. Berdasaran uji t (uji persial) menunjukan bahwa nilai $t_{hiung} > t_{tabel}$ dan signifikan < 0,05 yaitu 19,119 > 1,661 dan nilai signifikan < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05. Maka, dengan demikian dapat disimpulkan H01 ditolak dan Ha1 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara Motivasi terhadap kinerja pegawai yayasan darunna'im YAPIA parung.

Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai pada Yayasan Darunna'im YAPIA Parung. Berdasaran uji t (uji persial) menunjukan bahwa nilai $t_{hiung} > t_{tabel}$ dan signifikan < 0,05 yaitu 21,722 dengan 1,661 dan nilai signifikan < 0,05 yaitu 0,000< 0,05. Maka, dengan demikian dapat disimpulkan H02 ditolak dan Ha2 diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dan positif secara parsial antara Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Yayasan Darunna'im YAPIA Parung.

Terdapat pengaruh positif Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Yayasan Darunna'im YAPIA Parung. Berdasarkan uji F (uji Simultan) menunjukan bahwa nilai $F_{hiung} > F_{tabel}$ dan signifikan < 0,05 yaitu 241,558 > 2,71 dengan dan nilai signifikan < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan H03 ditolak dan Ha3 diterima. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menuntukan nilai R Square sebesar 0,844 atau 84,4%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa, variabel Motivasi (X1) dan Disiplin

Kerja (X2) mampu menjelaskan besaran pengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 84,4% sedangkan sisanya sebesar 15,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

5. DAFTAR PUSTAKA

Amelia, R. P., & Sudarso, A. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Santika Premiere ICE-BSD City. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, *1*(1), 70-74.

Sudarso, A. P. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Pamulang Kota Tangerang Selatan. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, *3*(2), 179-189.

Susanti, F., & Prasetya, D. A. (2021). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BFI Finance Indonesia TBK BSD-Tangerang Selatan. *Jurnal Perkusi*, *3*(1), 2776-1568.

Amelia, R. P., & Sudarso, A. P. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Santika Premiere ICE-BSD City. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, *1*(1), 70-74.

Nuryatin, B. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Astron Optindo Industries. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Kewirausahaan*, *4*(6), 309.

Sudarso, A. P., Abid, M., & Rukmana, I. J. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, *3*(1), 1-6

Wertisari, N. L. G. A., Rihayana, I. G., & Kusuma, B. N. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indomarco Prismatama Cabang Bali. *EMAS*, *4*(9), 2188-2198.

Wijayanti, A. L., & Wijayanti, K. D. (2024). The Effect of Motivation and Work Discipline on Employee Performance at PT Cimaju Utama Kreasindo Indonesia in Bogor City. *Jurnal Manajemen & Pendidikan [JUMANDIK]*, *2*(3), 129-139.

Ferriyanto, Aandri, dan E. S. T. (2015). *Pengantar Manajemen* (Issue February).

Greener, S., & Martelli, J. (2020). *An introduction to statistics*. Bookboon.com.

Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Melayu SP. (2020). Manajemen Suber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan (2019). Manajamen Dasar, pengertian, dan masalah Edisi Revisi Jakarta: Bumi aksara

Mathis R.L & J.H Jackson (2018). *Resource Management*: *Management* Sumber Daya Manusia. Terjemahan Rismawati dan mattalatu. Jakarta: Salembat Empat

Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107) Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media

Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik* (Edisi ke-3). Depok: Rajawali Pers.

Sugiyono.S (2022) Metode penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D: Bandung: Alfabeta

Siagian, S. (2023). Manajemen sumber daya manusia. *Yayasan Drestanta Pelita Indonesia*.

Sutrisno, E (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia jakarta: Prenadamedia Grup

Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi ke-2)*. Alfabeta.

Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (edisi ke-8). Alfabeta

Tajuddin, M., Sahabuddin, S., & Ahmad, D. (2020). *Statistik pendidikan (Edisi revisi)*. Deepublish.