

DAMPAK DISIPLIN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

THE IMPACT OF DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Azmi Nabilah¹⁾, Avivah Sri Handayani²⁾, Amelia Putri³⁾

^{1,2,3}Magsiter Manajemen, Universitas Pamulang, Indonesia.

Corresponding autor: azminabilah897@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the impact of discipline and work motivation on employee performance. The research approach uses a quantitative method with data collection techniques through questionnaires. In determining the sample, nonprobability sampling with a purposive sampling approach was used. The research population consisted of 79 employees, who were also used as the research sample based on the Slovin formula calculation. Data analysis was performed through normality tests, linearity tests, and significance tests (t-tests) to test the research hypothesis. The t-test results for the discipline variable showed a t-count value of 4.197, which was greater than the t-table value of 1.960, so H_0 was rejected. This finding shows that work discipline has a significant effect on employee performance. Furthermore, the results of the linearity test on the work motivation variable on employee performance showed a significance value of 0.811, higher than the significance limit of 0.05. Thus, it can be concluded that work motivation has a direct effect on employee performance, thereby fulfilling the prerequisites for further testing in the regression model. Overall, this study proves that both work discipline and work motivation are important factors that influence employee performance at the Daarul Qur'an Islamic Boarding School in Tangerang City.

Keywords: Discipline; Employee Performance; Work Motivation.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner, dalam penentuan sampel menggunakan nonprobability sampling dengan pendekatan purposive sampling. Populasi penelitian berjumlah 79 karyawan, yang sekaligus dijadikan sampel penelitian berdasarkan perhitungan Rumus Slovin. Analisis data dilakukan melalui uji normalitas, uji linearitas, serta uji signifikansi (uji t) untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil uji t pada variabel disiplin menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,197 lebih besar dibandingkan t_{tabel} sebesar 1,960, sehingga H_0 ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, hasil uji linearitas pada variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,811, lebih tinggi dari batas signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, sehingga memenuhi prasyarat untuk dilakukan pengujian lebih lanjut dalam model regresi. Secara keseluruhan, penelitian ini membuktikan bahwa baik disiplin kerja maupun motivasi kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan di Pesantren Daarul Qur'an Kota Tangerang.

Kata Kunci: Disiplin; Kinerja Karyawan; Motivasi Kerja.

PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia (SDM) merupakan modal utama dalam mendukung keberhasilan pembangunan dan keberlangsungan organisasi. SDM yang kompeten, produktif, dan berkomitmen akan mampu menghasilkan kinerja optimal sesuai tuntutan organisasi. Dalam konteks lembaga pendidikan maupun organisasi modern, tenaga kerja tidak hanya dipandang sebagai pelaksana tugas, tetapi juga sebagai aset strategis yang memiliki kreativitas, kemampuan berpikir, dan potensi inovatif yang menentukan arah pencapaian tujuan institusi (Rahman & Fadhilah, 2019). Pada saat yang sama, SDM memiliki kebutuhan, motivasi, serta dinamika psikologis yang berkembang seiring waktu. Ketika kebutuhan ini tidak terpenuhi atau tidak dikelola secara efektif, dapat muncul kejenuhan dan penurunan motivasi yang berdampak pada kinerja (Prasetyo & Sutanto, 2020).

Salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap kualitas kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin mencerminkan sikap patuh, tanggung jawab, serta kesadaran karyawan dalam menjalankan aturan dan standar kerja yang ditetapkan organisasi. Disiplin yang tinggi menunjukkan adanya kepatuhan pada norma kerja, komitmen terhadap peran, dan kesediaan untuk melaksanakan tugas secara konsisten (Wijayanti & Setiawan, 2018). Dalam era perkembangan teknologi dan meningkatnya kompleksitas pekerjaan, penerapan disiplin menjadi semakin penting agar pegawai dapat menyesuaikan diri dengan perubahan dan memenuhi target organisasi (Sari & Lestari, 2021). Penelitian terkini juga menegaskan bahwa disiplin kerja berbanding lurus dengan produktivitas; semakin baik disiplin pegawai, semakin baik pula tingkat pencapaian kinerja (Hidayat & Yuniarti, 2019).

Selain disiplin, motivasi kerja juga memegang peranan penting dalam mempengaruhi kinerja. Motivasi

merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menumbuhkan semangat kerja, meningkatkan keinginan untuk berprestasi, dan mengarahkan perilaku individu menuju tujuan organisasi (Ardana & Mujiati, 2021). Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan inisiatif, komitmen, dan keterlibatan yang kuat terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menyebabkan penurunan kualitas kerja, rendahnya kedisiplinan, serta meningkatnya keinginan untuk berpindah kerja (Wibowo & Prakoso, 2020). Oleh karena itu, motivasi menjadi aspek fundamental yang perlu dikelola agar produktivitas organisasi tetap optimal.

Dalam konteks lembaga pendidikan seperti Pesantren Daarul Qur'an, keberhasilan proses pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas kinerja tenaga pengajar maupun staf pendukung. Kompleksitas tugas, tuntutan profesionalitas, serta dinamika lingkungan kerja menuntut adanya disiplin dan motivasi yang stabil agar karyawan dapat bekerja secara optimal. Penelitian-penelitian beberapa tahun terakhir menunjukkan bahwa kombinasi antara disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja karyawan di berbagai sektor, termasuk lembaga pendidikan (Nurdin & Kurniawan, 2022; Putra & Dewi, 2023).

Penelitian ini diharapkan dapat memiliki dampak sosial yang penting dalam konteks pendidikan Islam, khususnya pada pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pesantren. Temuan bahwa disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa peningkatan kualitas kerja guru dan tenaga kependidikan tidak hanya berdampak pada efektivitas organisasi, tetapi juga pada kualitas layanan pendidikan dan pembentukan karakter santri. Kedisiplinan dan motivasi yang baik mencerminkan nilai-nilai Islam seperti amanah, tanggung jawab, dan etos kerja, sehingga guru dapat

berperan sebagai teladan dalam perilaku dan sikap sehari-hari. Selain itu, kondisi kerja yang disiplin dan termotivasi menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif, meningkatkan keberlanjutan proses pembelajaran, serta memperkuat peran pesantren sebagai lembaga pendidikan yang berkontribusi pada pembangunan sumber daya manusia yang berilmu, berakhlak, dan memiliki tanggung jawab sosial di tengah masyarakat.

Kinerja sebagian karyawan pada Pondok Pesantren Daarul Qur'an Kota

Tangerang menunjukkan kondisi yang belum optimal. Hal ini terlihat dari hasil rekapitulasi absensi karyawan yang mencerminkan tingkat ketidakhadiran dan ketidaktepatan waktu yang masih cukup tinggi. Data absensi tersebut menjadi indikator awal adanya permasalahan kedisiplinan yang berpotensi memengaruhi efektivitas kerja dan pencapaian target lembaga yang ditunjukkan pada table berikut ini:

Tabel 1
Rekapitulasi Absensi Karyawan Pada Pesantren Daarul Qur'an Tangerang Periode 2019-2021

Kriteria Absensi	Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021
Sakit	18	30	35
Izin	34	50	60
Cuti	30	45	49
Alpha	11	19	30
Jumlah Hari Absen	98	144	174
Jumlah Hari Kerja	350	350	350
Jumlah Karyawan	258	258	258
Presentase	28%	41,14%	49,71%

Sumber: Data, 2023

Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa setiap tahun jumlahnya bertambah, hal tersebut karena kurangnya disiplin serta motivasi yang mempengaruhi kinerja para karyawannya. Pada Lembaga pesantren tersebut memiliki banyak kegiatan, Oleh sebab itu maka seluruh karyawan Pesantren Daarul Qur'an Tangerang harus mempunyai kinerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya serta menyesuaikan dengan teknologi terbaru sehingga kegiatan-kegiatan perusahaan dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Untuk mewujudkan hal tersebut bukanlah perkara yang mudah namun dalam kenyataannya para karyawan

tidak sesempurna dengan apa yang di harapkan sebelumnya oleh perusahaan dan pimpinan yang sebagaimana orang yang menjalankan roda perusahaan tersebut.

Dari penjelasan yang dikemukakan di atas peneliti mengambil penelitian tentang Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Biro Pendidikan di Pesantren Daarul Qur'an Tangerang.

MATERI DAN METODE

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang menentukan efektivitas

dan keberhasilan suatu organisasi. Disiplin tidak hanya terkait kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga mencerminkan kesadaran, komitmen, dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas. Menurut Wulandari dan Setiawan (2020), disiplin kerja adalah bentuk pengendalian diri dan kepatuhan pegawai terhadap standar dan prosedur kerja yang ditetapkan organisasi sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan secara tertib dan optimal. Disiplin yang baik akan mendorong terciptanya perilaku kerja yang konsisten, tepat waktu, dan sesuai dengan ketentuan organisasi.

Lebih lanjut, Prabowo dan Lestari (2019) menjelaskan bahwa disiplin merupakan bentuk usaha sistematis organisasi untuk membimbing dan mengarahkan perilaku karyawan agar sejalan dengan norma dan aturan yang berlaku. Proses pendisiplinan ini melibatkan pemberian teguran, pembinaan, reward, maupun punishment sebagai upaya meningkatkan kualitas perilaku kerja. Karyawan yang memiliki disiplin tinggi cenderung menunjukkan rasa tanggung jawab yang lebih besar, tingkat kehadiran yang baik, serta komitmen yang kuat terhadap pekerjaan.

Dalam perkembangan organisasi modern, disiplin kerja dipandang sebagai indikator awal dari kinerja yang baik. Penelitian terbaru oleh Munandar dan Rizki (2021) menemukan bahwa tingkat kedisiplinan berkorelasi positif dengan kualitas kinerja karyawan di berbagai sektor, terutama pada lembaga pendidikan dan sektor pelayanan. Dengan demikian, disiplin kerja dapat dikatakan sebagai fondasi dalam membangun kinerja individual dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku seseorang dalam melakukan tugas. Menurut Putra dan

Prakoso (2020), motivasi kerja adalah energi psikologis yang menggerakkan seseorang untuk bertindak, berusaha mencapai tujuan, dan mempertahankan komitmen terhadap pekerjaannya. Motivasi berperan penting dalam menentukan produktivitas, kreativitas, serta keterlibatan kerja.

Selain itu, motivasi juga berfungsi sebagai pendorong bagi karyawan untuk mencapai standar kinerja yang lebih tinggi. Penelitian Suharto dan Widodo (2021) menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat motivasi yang tinggi memiliki tingkat kepercayaan diri, kepuasan kerja, dan komitmen yang lebih baik terhadap organisasi. Motivasi dapat berasal dari faktor intrinsik seperti minat, nilai, dan makna kerja; maupun faktor ekstrinsik seperti penghargaan, insentif, hubungan kerja, dan lingkungan kerja.

Seiring meningkatnya tuntutan pekerjaan dan dinamika organisasi, motivasi menjadi faktor yang harus diperhatikan dalam pengelolaan SDM. Ketika motivasi kerja menurun, maka prestasi, disiplin, dan produktivitas juga cenderung mengalami penurunan (Hidayati & Kurniawan, 2022). Oleh karena itu, organisasi perlu memastikan adanya strategi motivasi yang mampu menggerakkan karyawan agar bekerja secara optimal dan berkelanjutan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil dari proses kerja yang dilakukan seorang individu sesuai dengan tugas, tanggung jawab, dan standar yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Lestari dan Wibowo (2018), kinerja mencerminkan kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan serta kemampuan karyawan dalam memenuhi target kerja. Kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir pekerjaan, tetapi juga mencakup aspek ketepatan waktu, efektivitas, kreativitas, dan kerja sama.

Penilaian kinerja biasanya didasarkan pada standar yang telah ditetapkan untuk setiap jenis pekerjaan.

Standar ini menjadi tolok ukur bagi organisasi dalam menentukan apakah seorang karyawan telah bekerja sesuai harapan. Penelitian Ramadhani dan Pertiwi (2020) mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, yaitu kompetensi, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Karyawan dengan kinerja tinggi umumnya memiliki tingkat tanggung jawab yang kuat dan mampu menyesuaikan diri dengan dinamika pekerjaan.

Dalam konteks organisasi pendidikan maupun pesantren, kinerja karyawan menjadi aspek penting karena berimplikasi langsung terhadap kualitas layanan dan pencapaian tujuan lembaga. Studi terbaru oleh Firmansyah dan Annisa (2022) menegaskan bahwa kinerja tenaga pendidik dan staf administrasi merupakan fondasi utama yang menentukan keberhasilan proses pendidikan secara keseluruhan. Oleh sebab itu, penguatan faktor disiplin dan motivasi menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu pendekatan yang menekankan pada pengukuran objektif terhadap fenomena sosial melalui pengolahan data numerik. Pendekatan kuantitatif berpijak pada paradigma positivistik yang memandang realitas sebagai sesuatu yang bersifat tunggal, objektif, serta dapat diuji secara empiris dan diverifikasi (Sugiyono, 2019). Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian korelasional, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel yang diteliti. Dalam penelitian ini terdapat dua jenis variabel, yaitu variabel bebas (*independent*) yang terdiri dari disiplin kerja dan motivasi kerja, serta variabel terikat (*dependent*) yaitu kinerja karyawan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pesantren Daarul Qur'an Kota Tangerang pada unit Sumber Daya Insani (SDI), berjumlah 79 orang. Karena ukuran populasi relatif kecil dan mudah dijangkau, jumlah populasi tersebut sekaligus menjadi dasar dalam penetapan sampel penelitian.

Penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling*, khususnya purposive sampling. Teknik ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk menentukan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu terkait karakteristik responden yang dianggap relevan dan representatif terhadap tujuan penelitian. Dengan purposive sampling, peneliti memilih individu yang memenuhi kriteria sebagai karyawan aktif pada unit SDI, memiliki pengalaman kerja tertentu, dan terlibat langsung dalam kegiatan operasional lembaga, sehingga data yang diperoleh dapat menggambarkan kondisi kinerja karyawan secara lebih akurat.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan Pondok Pesantren Daarul Qur'an Kota Tangerang, yang dilengkapi dengan data dokumentasi berupa rekam absensi untuk memperkuat temuan. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju, untuk mengukur persepsi responden terhadap masing-masing indikator variabel. Sebelum digunakan, instrumen diuji melalui uji validitas, uji reliabilitas dilakukan dengan Cronbach's Alpha untuk memastikan konsistensi internal instrumen, uji normalitas untuk memastikan distribusi data yang normal, uji linearitas untuk menilai pola hubungan antara variabel, uji t untuk mengetahui pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat, serta analisis regresi linier untuk melihat arah dan besarnya pengaruh antarvariabel secara keseluruhan.

Penggunaan uji t dalam penelitian ini dipilih karena uji t merupakan metode statistik yang tepat untuk mengetahui

pengaruh parsial masing-masing variabel independen, yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja, terhadap variabel dependen kinerja karyawan setelah asumsi normalitas dan linearitas terpenuhi. Melalui uji t, peneliti dapat menilai signifikansi kontribusi setiap variabel secara individual sesuai dengan tujuan penelitian kuantitatif korelasional. Selain itu, analisis regresi linier dapat digunakan untuk memperdalam temuan penelitian karena mampu menjelaskan arah hubungan serta besarnya pengaruh variabel independen terhadap kinerja karyawan secara lebih komprehensif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kinerja karyawan merupakan hasil akhir dari rangkaian aktivitas kerja yang dilakukan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja tersebut dapat muncul dalam bentuk baik maupun kurang baik, tergantung pada sejauh mana karyawan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, serta kemampuan bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi. Mengacu pada Setiawan (2014), kinerja dapat dinilai melalui beberapa indikator utama, yaitu ketepatan penyelesaian tugas sebagai cerminan kemampuan mengelola waktu, kepatuhan terhadap jam kerja sebagai indikator disiplin, tingkat kehadiran yang mencerminkan konsistensi komitmen, serta kemampuan bekerja sama dalam tim untuk menyelesaikan tanggung jawab secara kolektif.

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia, kedisiplinan menjadi salah satu faktor fundamental yang memengaruhi kinerja. Tingkat kedisiplinan yang tinggi menunjukkan adanya tanggung jawab dan kesediaan karyawan mematuhi aturan organisasi, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja individu maupun produktivitas lembaga secara keseluruhan. Sebaliknya, rendahnya kedisiplinan dapat menjadi indikator awal turunnya efektivitas

kerja. Oleh karena itu, kedisiplinan tidak hanya berfungsi sebagai alat pengendali perilaku, tetapi juga sebagai dasar peningkatan kualitas kerja karyawan.

Pada penelitian ini, data diperoleh dari 79 karyawan Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an yang telah ditetapkan sebagai sampel menggunakan Rumus Slovin. Sebelum melakukan analisis inferensial, peneliti melaksanakan uji prasyarat yang meliputi uji normalitas dan linearitas sebagai syarat utama analisis regresi dan korelasi. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian, yaitu kedisiplinan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, memiliki nilai signifikansi sebesar 0,259. Nilai ini lebih besar dari batas 0,05, sehingga ketiganya dinyatakan berdistribusi normal. Selanjutnya, hasil uji linearitas menunjukkan bahwa hubungan antara variabel disiplin kerja (X1) dan kinerja karyawan (Y) bersifat linear dengan signifikansi 0,974 ($> 0,05$). Begitu pula hubungan antara motivasi kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y), yang menunjukkan nilai signifikansi 0,811 ($> 0,05$). Dengan demikian, seluruh syarat linearitas terpenuhi sehingga analisis regresi dapat dilanjutkan.

Hasil uji t memberikan gambaran lebih rinci mengenai pengaruh parsial masing-masing variabel. Pada hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan, diperoleh nilai thitung sebesar 4,197 yang lebih tinggi dibandingkan ttabel sebesar 1,960. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa kedisiplinan merupakan aspek penting dalam mendorong peningkatan kinerja. Hasil penelitian ini juga sejalan maupun berbeda dengan penelitian terdahulu, seperti penelitian Abdul Rachman Saleh (2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hasil positif tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, sementara variabel

kinerja karyawan justru memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas. Perbedaan temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh disiplin dapat bersifat kontekstual, dipengaruhi oleh kondisi organisasi, jenis pekerjaan, dan karakteristik karyawan. Namun, konsistensi temuan mengenai pengaruh signifikan kinerja terhadap produktivitas menguatkan bahwa peningkatan kinerja individu merupakan faktor kunci dalam meningkatkan efektivitas organisasi.

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil analisis kuantitatif mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel independen tersebut berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja terbukti memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja, yang ditunjukkan oleh hasil uji t bahwa nilai t hitung lebih besar daripada t tabel, sehingga kedisiplinan menjadi faktor penting dalam membangun perilaku kerja yang produktif, tertib, dan bertanggung jawab. Motivasi kerja juga berpengaruh nyata terhadap kinerja, dibuktikan melalui hubungan linear yang signifikan antara motivasi dan performa kerja, menunjukkan bahwa dorongan internal maupun eksternal karyawan memiliki peran besar dalam meningkatkan kualitas dan efektivitas kerja. Secara simultan, disiplin dan motivasi kerja bersama-sama memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja, menegaskan bahwa pencapaian kinerja optimal memerlukan pengelolaan kedisiplinan yang baik sekaligus penguatan motivasi kerja secara berkesinambungan. Dengan demikian, peningkatan kinerja karyawan di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an dapat dicapai melalui kombinasi strategi penguatan kedisiplinan dan pengembangan motivasi kerja di lingkungan lembaga.

IMPLIKASI

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, karyawan khususnya para guru di Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an perlu meningkatkan perhatian terhadap kedua aspek tersebut sebagai bagian dari upaya pengembangan profesionalisme kerja. Peningkatan disiplin, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan lembaga, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, diharapkan mampu memperkuat kinerja individu maupun kelembagaan. Pada saat yang sama, motivasi kerja perlu terus ditumbuhkan melalui lingkungan kerja yang suportif, penghargaan atas prestasi, serta komunikasi yang efektif. Dengan memperbaiki dan mengelola kedua faktor tersebut secara konsisten, diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat secara optimal, sehingga berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan pendidikan dan visi lembaga Pesantren Tahfizh Daarul Qur'an.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih kepada Pesantren Daarul Qur'an Kota Tangerang dan seluruh responden yang telah membantu penelitian ini mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Dampak Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K., & Mujiati, N. W. (2021). *Perilaku Organisasi dan Motivasi Kerja dalam Pengembangan SDM*. Pustaka Larasan.
- Firmansyah, A., & Annisa, R. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 10(2), 88–97.
- Hidayat, R., & Yuniarti, A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan pada Organisasi Modern. *Jurnal*

- Manajemen dan Kinerja*, 6(2), 112–120.
- Hidayati, N., & Kurniawan, B. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 7(1), 55–66.
- Lestari, D., & Wibowo, H. (2018). Analisis Kinerja Karyawan Berdasarkan Kompetensi, Disiplin, dan Motivasi Kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 210–218.
- Munandar, A., & Rizki, Y. (2021). Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Organisasi Pendidikan. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 15(1), 45–53.
- Nurdin, F., & Kurniawan, T. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen*, 4(1), 45–55.
- Prabowo, F., & Lestari, S. (2019). Disiplin Kerja sebagai Prediktor Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2), 130–138.
- Prasetyo, A., & Sutanto, E. M. (2020). Faktor Psikologis dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 8(3), 203–214.
- Putra, I., & Dewi, S. (2023). Disiplin Kerja dan Motivasi sebagai Prediktor Kinerja Pegawai Pendidikan. *Jurnal Administrasi dan Organisasi Pendidikan*, 7(2), 90–101.
- Putra, Y., & Prakoso, R. (2020). Motivasi Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 14(1), 75–84.
- Rahman, A., & Fadhilah, R. (2019). Pengembangan SDM dan Dampaknya terhadap Kinerja Organisasi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(1), 55–63.
- Ramadhani, M., & Pertiwi, S. (2020). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Humaniora dan Bisnis*, 9(2), 101–110.
- Sari, P., & Lestari, N. (2021). Tantangan SDM dan Disiplin Kerja di Era Transformasi Digital. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(4), 250–260.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharto, D., & Widodo, A. (2021). Faktor Intrinsik dan Ekstrinsik dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 6(2), 120–131.
- Wibowo, A., & Prakoso, P. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja dan Komitmen Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(1), 34–42.
- Wulandari, T., & Setiawan, D. (2020). Disiplin Kerja dan Konsekuensinya terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 12(4), 256–265.