

Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Al-Fityan School Tangerang

Zahra Aliyah Putri¹, Irwin Ananta Vidada²

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana

Informatika, Jakarta^{1,2}

zahraaliyahp@gmail.com¹, irwin.iav@bsi.ac.id²

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of work motivation and work discipline on employee performance at the Al-Fityan School Foundation, Tangerang. The study used a quantitative approach with a survey method. The research sample was 64 respondents taken using a simple random sampling technique from a population of 178 employees. Data analysis techniques included validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, f-tests, and determination coefficients. The results showed that work motivation and work discipline partially and simultaneously had a significant effect on employee performance. This study concludes that increasing work motivation and discipline can be an effective strategy to improve employee performance in educational institutions.

Keywords: Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Al-Fityan School Tangerang. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian sebanyak 64 responden yang diambil menggunakan teknik *simple random sampling* dari populasi 178 karyawan. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, demikian pula disiplin kerja. Secara simultan, keduanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan motivasi dan disiplin kerja dapat menjadi strategi efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata kunci: Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam era persaingan global yang semakin ketat, setiap organisasi dituntut memiliki sumber daya manusia yang kompeten dan berkinerja tinggi. Hal ini tidak hanya berlaku pada sektor bisnis, tetapi juga pada sektor pendidikan, di mana kualitas layanan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu di dalamnya. Yayasan pendidikan sebagai lembaga yang bertanggung jawab atas pembentukan karakter dan pengetahuan peserta didik memerlukan karyawan yang mampu bekerja secara profesional dan optimal. Yayasan Al-Fityan School Tangerang merupakan lembaga pendidikan Islam unggulan yang berkembang pesat sejak berdiri tahun 2006. Dengan

visi membentuk generasi Qur'ani, yayasan ini terus meningkatkan mutu layanan pendidikan dari tingkat TKIT hingga SMAIT. Namun, dalam perkembangannya masih ditemukan berbagai tantangan, khususnya terkait kinerja karyawan. Berdasarkan observasi, terdapat gejala motivasi kerja yang belum optimal, seperti rendahnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas, kurangnya partisipasi dalam pelatihan, serta rendahnya antusiasme terhadap tanggung jawab baru. Selain itu, aspek disiplin kerja juga belum konsisten, ditunjukkan dengan keterlambatan hadir, sering izin tanpa alasan mendesak, serta ketidakpatuhan terhadap aturan internal dan SOP Yayasan. Fenomena tersebut berdampak pada hasil kerja yang tidak stabil dan ketidakkonsistenan pencapaian target di beberapa unit kerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan kinerja.

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang mendorong individu untuk bekerja dengan antusias, tekun, dan produktif demi mencapai target organisasi. Menurut Hasibuan (2015), motivasi adalah kekuatan pendorong yang membangkitkan semangat kerja sehingga individu terdorong untuk bekerja sama secara efektif dalam mencapai kepuasan kerja (Andayani, 2020). Robbins & Judge (2013) menambahkan bahwa motivasi mencakup intensitas, arah, dan ketekunan usaha seseorang dalam mencapai tujuan tertentu (Kusumawati et al., 2022). Dengan demikian, motivasi menjadi kunci bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan. Selain motivasi, disiplin kerja juga berperan dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja. Disiplin mencerminkan kepatuhan karyawan terhadap aturan, norma, dan ketentuan organisasi. Sutrisno (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan yang diperlukan agar tujuan organisasi tercapai secara efektif. Aspek disiplin meliputi ketepatan waktu, penyelesaian tugas sesuai jadwal, serta menjaga mutu pekerjaan. Sebaliknya, kurangnya disiplin seperti keterlambatan hadir, absen tanpa keterangan, dan pelanggaran aturan kerja dapat menghambat proses kerja serta menurunkan produktivitas (Nurjaya, 2021).

Kombinasi motivasi yang tinggi dan disiplin kerja yang baik diyakini dapat meningkatkan produktivitas serta kualitas layanan pendidikan yang diberikan oleh Yayasan Al-Fityan School Tangerang. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini mengambil judul: "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Al-Fityan School Tangerang."

METODE PENELITIAN

Pengujian ini yakni jenis pengujian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Lokasi objek pada pengujian ini yaitu Yayasan Al-Fityan School Tangerang. Penelitian ini dilakukan pada tahun 2025. Populasi dari pengujian ini yakni seluruh karyawan

Yayasan Al-Fityan School Tangerang yang berjumlah 178 orang. Dalam pengujian ini, peneliti mempergunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10% sehingga diperoleh sampel sebanyak 64 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random sampling* (Sugiyono, 2020). Pengujian ini mempergunakan kuesioner sebagai data primer guna memperoleh data, kuesioner disebarkan pada 64 responden yaitu karyawan Yayasan Al-Fityan School Tangerang. Selain itu digunakan pula data pendukung yang diperoleh dari dokumen yayasan seperti jumlah karyawan, data absensi, dan laporan kinerja. Penelitian ini menggunakan program SPSS versi 25.0 untuk mengolah data dengan tahapan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis melalui uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner di Yayasan Al-Fityan School Tangerang. Jumlah Sampel dalam penelitian ini adalah 64 responden. Adapun hasil data *survey* diterima dengan menyebarkan kuesioner profil responden dirinci berdasarkan klasifikasi berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, lama bekerja dan jabatan.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20 – 25 tahun	6	9,4%
26 – 30 tahun	20	31,3%
31 – 40 tahun	21	32,8%
Lebih dari 40 tahun	17	26,6%
Total	64	100,0%

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 2025

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berada pada kelompok usia 31–40 tahun, yaitu sebanyak 21 orang dengan persentase 32,8%. Selanjutnya, responden berusia 26–30 tahun berjumlah 20 orang dengan persentase 31,3%, usia lebih dari 40 tahun sebanyak 17 orang dengan persentase 26,6%, dan usia 20–25 tahun sebanyak 6 orang dengan persentase 9,4%. Dengan demikian, mayoritas responden dalam penelitian ini berada pada rentang usia 31–40 tahun.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	19	29,7%
Perempuan	45	70,3%
Total	64	100,0%

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 2025

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini terdiri dari 19 orang laki-laki dengan persentase 29,7% dan 45 orang perempuan dengan persentase 70,3%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
SMA / SMK	1	1,6%
Diploma	4	6,3%
S1	54	84,4%
S2	5	7,8%
Total	64	100,0%

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 2025

Berdasarkan tabel di atas, sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir Strata 1 (S1), yaitu sebanyak 54 orang dengan persentase 84,4%. Responden lainnya terdiri dari lulusan Strata 2 (S2) sebanyak 5 orang (7,8%), Diploma sebanyak 4 orang (6,3%), dan SMA/SMK terdapat 1 responden (1,6%) yang menyatakan demikian. Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki latar belakang pendidikan tinggi, khususnya pada jenjang S1.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
< 1 tahun	6	9,4%
1-5 tahun	21	32,8%
6-10 tahun	18	28,1%
> 10 tahun	19	29,7%
Total	64	100,0%

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 2025

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki lama bekerja antara 1–5 tahun, yaitu sebanyak 21 orang dengan persentase 32,8%. Selanjutnya, responden yang telah bekerja selama lebih dari 10 tahun berjumlah 19 orang (29,7%), diikuti oleh responden dengan masa kerja 6–10 tahun sebanyak 18 orang (28,1%). Sementara itu, responden dengan lama bekerja kurang dari 1 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 9,4%. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman kerja yang cukup lama, terutama dalam rentang 1 hingga dengan masa kerja melebihi 10 tahun.

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Frekuensi	Persentase
Wali Kelas	26	40,6%
Pendamping Kelas	9	14,1%
Guru	13	20,3%

Kepala dan Wakil Sekolah	6	9,4%
Koordinator dan Tata Usaha	7	10,9%
Yayasan	2	3,1%
Satpam	1	1,6%
Total	64	100,0%

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 2025

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki jabatan sebagai Wali Kelas, yaitu sebanyak 26 orang dengan persentase 40,6%. Selanjutnya, responden yang menjabat sebagai Guru berjumlah 13 orang (20,3%), diikuti oleh Pendamping Kelas sebanyak 9 orang (14,1%). Jabatan sebagai Koordinator dan Tata Usaha ditempati oleh 7 orang responden (10,9%), sementara Kepala dan Wakil Sekolah berjumlah 6 orang (9,4%). Adapun responden dengan jabatan di Yayasan tercatat sebanyak 2 orang (3,1%), dan yang berprofesi sebagai Satpam hanya 1 orang (1,6%).

Hasil Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidak valid suatu kuesioner penelitian. Dalam penelitian ini nilai n adalah 62, maka r tabel pada penelitian ini adalah sebesar 0.2461. Jika r hitung $>$ r tabel maka pernyataan dikatakan valid dan jika r hitung $<$ r tabel maka pernyataan dikatakan tidak valid.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X1)

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
X1_1	0,545	0.246	VALID
X1_2	0,572	0.246	VALID
X1_3	0,807	0.246	VALID
X1_4	0,673	0.246	VALID
X1_5	0,677	0.246	VALID
X1_6	0,586	0.246	VALID
X1_7	0,567	0.246	VALID
X1_8	0,608	0.246	VALID
X1_9	0,633	0.246	VALID
X1_10	0,668	0.246	VALID

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 2025

Berdasarkan hasil pengujian validitas, diketahui bahwa semua item variabel motivasi kerja (X1) mempunyai r hitung $>$ r tabel, $n = 64 - 2 = 62$, diperoleh r tabel dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,2461. Maka dapat dinyatakan bahwa keseluruhan item variabel motivasi kerja (X1) dinyatakan memenuhi syarat validitas.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
X2_1	0,739	0.246	VALID

X2_2	0,758	0.246	VALID
X2_3	0,749	0.246	VALID
X2_4	0,607	0.246	VALID
X2_5	0,713	0.246	VALID
X2_6	0,810	0.246	VALID
X2_7	0,794	0.246	VALID
X2_8	0,675	0.246	VALID
X2_9	0,812	0.246	VALID
X2_10	0,700	0.246	VALID

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 2025

Berdasarkan hasil pengujian validitas, diketahui bahwa semua item nilai r hitung untuk variabel disiplin kerja (X2) lebih besar dibandingkan dengan r tabel, $n = 64 - 2 = 62$, diperoleh r tabel dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,2461. Maka dapat dinyatakan bahwa keseluruhan item variabel disiplin kerja (X2) dinyatakan memenuhi kriteria validitas.

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Y1	0,677	0.246	VALID
Y2	0,760	0.246	VALID
Y3	0,838	0.246	VALID
Y4	0,725	0.246	VALID
Y5	0,668	0.246	VALID
Y6	0,684	0.246	VALID
Y7	0,725	0.246	VALID
Y8	0,840	0.246	VALID
Y9	0,801	0.246	VALID
Y10	0,829	0.246	VALID

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 2025

Berdasarkan hasil pengujian validitas, diketahui bahwa semua item variabel kinerja karyawan (Y) mempunyai r hitung > r tabel, $n = 64 - 2 = 62$, diperoleh r tabel dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,2461. Maka dapat dinyatakan bahwa keseluruhan item variabel kinerja karyawan (Y) dikatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas Data

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas terhadap Variabel X1, X2, dan Y

Variabel	n	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Motivasi Kerja	10	0,832	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja	10	0,897	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai	10	0,912	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 2025

Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan untuk menilai apakah residual dari model regresi memiliki sebaran yang mengikuti distribusi normal. Dalam penelitian ini, uji normalitas digunakan untuk memastikan bahwa data residual memenuhi asumsi dasar regresi menggunakan analisis grafik dengan melihat *normal probability plot*, sedangkan analisis statistik dilakukan menggunakan uji statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

Tabel 10. Hasil Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.229	3.959		2.079	.042		
	MOTIVASI KERJA	.032	.092	.031	.349	.728	.779	1.284
	DISIPLIN KERJA	.766	.086	.781	8.898	.000	.779	1.284

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov pada tabel di atas, diketahui bahwa pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah data berdistribusi normal atau tidak. Suatu data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) lebih besar dari 0,05. Pada hasil uji tersebut, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data pada variabel motivasi kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja pegawai (Y) terdistribusi secara normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.48657919
Most Extreme Differences	Absolute	.077
	Positive	.058
	Negative	-.077
Test Statistic		.077
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 2025

Berdasarkan pada tabel uji multikolinearitas di atas, pada bagian “Collinearity Statistics” variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersamaan memiliki nilai tolerance 0,779 dan VIF 1,284. Maka dapat disimpulkan bahwa di dalam model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.229	3.959		2.079	.042
	MOTIVASI KERJA	.032	.092	.031	.349	.728
	DISIPLIN KERJA	.766	.086	.781	8.898	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda pada tabel di atas, diketahui nilai koefisien variabel independen $X_1 = 0,032$, $X_2 = 0,766$ dan nilai konstanta sebesar 8.229. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 8,229 + 0,032 X_1 + 0,766 X_2$$

Keterangan hasil uji analisis tersebut sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (α) sebesar 8,229 dengan parameter positif.
2. Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,032 bernilai positif, menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja (X_1) yang dimiliki karyawan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.
3. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,766 bernilai positif, menunjukkan bahwa semakin tinggi disiplin kerja, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Artinya, disiplin kerja juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji T (Uji Parsial)

Tabel 12. Hasil Uji T

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	674.201	2	337.100	52.789	.000 ^b
	Residual	389.534	61	6.386		
	Total	1063.734	63			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

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

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 2025

Berdasarkan pada tabel di atas:

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 0,032 dan t tabel sebesar 1,998, sehingga dapat disimpulkan nilai t hitung diketahui lebih kecil daripada t tabel. Selain itu, dengan nilai signifikansi 0,728 yang lebih besar dari 0,05, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan maupun positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh nilai t hitung sebesar 8,229 dan t tabel sebesar 1,998 sehingga dapat disimpulkan bahwa t hitung > t tabel. Selain itu, nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, menandakan bahwa secara parsial, disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 13. Hasil Uji F
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.229	3.959		2.079	.042
	MOTIVASI KERJA	.032	.092	.031	.349	.728
	DISIPLIN KERJA	.766	.086	.781	8.898	.000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 2025

Berdasarkan tabel hasil uji F di atas, dapat dilihat nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 dan diperoleh nilai F tabel 3,145. Dengan demikian F hitung > F tabel ($52.789 > 3,145$) dan nilai yang diperoleh bersifat positif. Ini menunjukkan bahwa Variabel motivasi kerja (X_1) dan disiplin kerja (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Sumber: Data primer yang diolah SPSS 2025

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.796 ^a	.634	.622	2.527

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

Berdasarkan tabel di atas diketahui nilai R Square sebesar 0,634 atau 63,4%, jadi dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,634 atau 63,4%.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Al Fityan School Tangerang, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Motivasi kerja (X1) tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 0,032 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,998, serta nilai signifikansi sebesar 0,728 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan tidak dapat diterima.
2. Disiplin kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 8,229 lebih besar dari t tabel sebesar 1,998, serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Ini berarti semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan, maka kinerja karyawan pun akan semakin meningkat.
3. Kombinasi antara variabel motivasi kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji F yang memperoleh nilai F hitung sebesar 52,789 lebih besar dari F tabel sebesar 3,145 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, kombinasi antara motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Yayasan Al Fityan School Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, M. (2020). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Prima Indojoya Mandiri Kabupaten Lahat. *Motivasi*, 5(1), 797. <https://doi.org/10.32502/mti.v5i1.2476>
- Ariyanti, N., Marleni, & Prasrihamni, M. (2022). Analisis Faktor Penghambat Membaca Permulaan pada Siswa Kelas I di SD Negeri 10 Palembang. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 4(4), 1450–1455. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/view/5462>
- Ghozali. (2021). *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 26 IBM" SPSS" Statistics* ».

- Hasibuan, M. S. P. H. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Kusumawati, I., Fauzi, A., & Amini, M. (2022). The influence of work motivation, work culture, and work discipline in improving employee performance in the new normal era during the Covid-19 pandemic (case study on the Regional Finance and Asset Agency of Sumbawa Regency). *Economic Journal of Information Systems Management*, 3(5), 540–552. <https://stiemuttaqien.ac.id/ojs/index.php/OJS/article/view/876>
- Limanihtada, F., & Suhadi. (2018). *PENGARUH MOTIVASI DAN ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DI KOPERASI KARYAWAN PURA GROUP KUDUS*. 6(2), 91–102. <https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/Bisnis/article/viewFile/3853/2618>
- Loindong, A. S. G., Tewal, B., & Sendow, G. M. (2023). Pengaruh Locus of Control dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Era Pandemi Covid-19 (Studi Kasus di Kantor SatPol-PP Kota Tomohon). *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 110–121. <https://doi.org/10.35794/emba.v11i4.51021>
- Mufida, I. I., Kurniati, R. R., & Krisdianto, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Karoseri Meizam Body Repair). *Jiagabi*, 10(2), 158–164.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Pertiwi, D. (2022). Jurnal EMAS. *Jurnal Emas*, 3(9), 51–70. <file:///C:/Users/ASUS/Downloads/17.218-231-1.pdf>
- Prof. Dr. PANDI AFANDI, SE, M. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* (Djanurkoening (ed.)). ZANAFAPA PUBLISHING.
- Siagian, M. V. S. E. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UCM Campus Medan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 5(2), 66–74. <https://doi.org/10.47709/jumansi.v5i2.2703>
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.