

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Manajemen ialah orang yang berkumpul dan bekerja sama serta memiliki tujuan yang sama. (Assauri S. , 2014) mengatakan bahwa manajemen itu ialah suatu kegiatan usaha yang tujuannya itu dilakukan dalam pencapaian suatu tujuan, dengan cara koordinasi dan mempergunakan kegiatan orang. Manajemen ialah suatu proses dimana seseorang dapat mengatur, mengelola individu atau kelompok dalam suatu organisasi. Manajemen merupakan hal terpenting di dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan atau target individu maupun kelompok dalam organisasi dengan sumber daya manusia yang tersedia. Dalam manajemen banyak beberapa turunan ilmu yang diantaranya yaitu manajemen sumber daya manusia.

Manajemen Sumber Daya Manusia ialah teknik merekrut, menyeleksi, meningkatkan, dan juga mendayagunakan atau memanfaatkan sumber daya manusia agar dapat sampai kepada hal yang diinginkan (T. Hani, 2012). Pendapat (Tjutju & Suwatno, 2008) bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memposisikan bahwa pegawai harus dikembangkan sebaik mungkin karena pegawai adalah aset (kekayaan) penting yang berharga dan yang paling utama dalam suatu organisasi. Selain itu, dalam ilmu manajemen terdapat elemen dengan posisi sentral sumber daya di organisasi yaitu Manajemen Sumber Manusia. Maka dari itu sumber daya manusia ialah hal yang paling penting dan dibutuhkan disetiap perusahaan untuk melakukan pekerjaan disetiap perusahaan guna mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Dijelaskan juga oleh (Sutrisno, 2011) keberhasilan suatu organisasi dapat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawai nya. Setiap organisasi atau

perusahaan pasti menginginkan peningkatan kinerja dari pegawai yang mereka miliki. Oleh karena itu setiap organisasi atau perusahaan selalu berusaha untuk mendapatkan kinerja terbaik dari pegawainya agar mencapai tujuan yang maksimal. Kinerja yang sesuai standar perusahaan serta mendukung tercapainya tujuan organisasi disebut kinerja yang optimal. Dimensi-dimensi kinerja seperti kualitas dan kuantitas yang baik yang dilakukan oleh para pegawai dalam bekerja sangat mendukung dalam pencapaian kinerja yang baik, selain itu kinerja yang baik dapat diukur dari rasa tanggungjawab pegawai dan kerjasama antar pegawai itu sendiri.

Hal yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi sangat penting untuk menunjang kinerja pegawai yang lebih optimal, motivasi yang timbul dari diri pegawai tidak lepas dari peran perusahaan atau organisasi dalam memberikan arahan, *reward* ataupun *punishment* yang membuat pegawai timbul rasa ingin lebih baik dalam bekerja. Dimensi dalam motivasi kerja ialah seperti kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan berafiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan yang dibutuhkan para pegawai dapat memicu motivasi dalam bekerja. Dengan adanya motivasi yang tinggi dari pegawai itu sendiri segala pekerjaan yang ia lakukan akan senang hati dia kerjakan dan menimbulkan kepuasan kerja pada pegawai tersebut. Motivasi akan terbentuk oleh perilaku pegawai ditempat kerja itu ketika menghadapi situasi kerja bagaimanapun, baik itu instansi pemerintah ataupun instansi perusahaan atau pula dinas. Yang dapat memperkuat motivasi kerja dalam mewujudkan kinerja yang maksimal ialah perilaku pegawai yang positif terhadap situasi pekerjaan dimanapun. Tidak adanya motivasi, pekerjaannya tidak akan terpenuhi sesuai dengan standar ataupun keinginan perusahaan. Meskipun pegawai memiliki kemampuan tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya, tetapi tidak mempunyai motivasi tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, tidak akan memuaskan dalam hasil pekerjaannya.

Pondok Pesantren Darussalam Tasikmalaya merupakan sebuah organisasi yang bergerak di bidang pendidikan. Pesantren Darussalam

Tasikmalaya memadukan dua instrumen pendidikan yang dinilai penting bagi keberlangsungan hidup dimasa yang akan datang, yaitu pendidikan *formal* SMP dan SMA yang sama-sama telah terakreditasi A, serta pendidikan *nonformal* yaitu pondok pesantren. Berdiri sejak tahun 2007 dan dipimpin oleh KH. Ahmad Deni Rustandi, M.Ag,. Dalam upaya mengoptimalkan kedua instrumen tersebut pesantren Darussalam Tasikmalaya mewajibkan seluruh peserta didiknya untuk tinggal dan menetap di pesantren dan hanya pulang pada saat liburan saja.

Tabel 1.1
Data Santri Tahun 2016-2020

Keterangan	2016/2017	2017/2018	2018/2019	2019/2020
SMP	447	501	577	578
SMA	277	301	329	383
Jumlah	724	802	906	961

Sumber: *Arsip Pondok Pesantren Darussalam*

Dari tabel 1.1 diatas terlihat bahwa pada setiap tahunnya ada peningkatan jumlah peserta didik di pondok pesantren Darussalam Tasikmalaya.

Dengan adanya peningkatan jumlah peserta didik yang kemudian disebut santri pada setiap tahunnya, artinya kinerja pengelola yang ada di internal pesantren Darussalam pun harus meningkat agar bisa menyimbangi santri dalam memberikan pembelajaran maupun dalam mengayomi kegiatan pesantren lainnya. Karena pesantren Darussalam menerapkan sistem boarding school yang mewajibkan seluruh santrinya tinggal dan menetap di pesantren. Maka sumber daya manusia yang mengelolanya pun tidak hanya memiliki kewajiban untuk mengajar pada kegiatan KBM (kegiatan belajar mengajar) saja, melainkan juga mengurus segala bentuk kegiatan santri yang ada lain.

Tabel 1. 2
Data Pengelola Tahun 2017-2020

Pengelola	2016-2017	2017-2018	2018-2019	2019-2020
Laki-laki	33	37	40	45
Perempuan	26	29	32	34
Jumlah	58	66	72	79

Sumber: *Arsip Pondok Pesantren Darussalam*

Kegiatan santri yang ada di pesantren Darussalam sangatlah beragam, mulai dari yang sifatnya harian, mingguan, bulanan dan tahunan. Dalam pelaksanaannya semua kegiatan santri yang ada melibatkan peran para pengelola pesantren. Untuk kegiatan harian seperti pembelajaran bahasa arab dan inggris, pengajian al-quran, belajar malam, dan pengajian kitab kuning . Kegiatan mingguan seperti lari pagi, pengajian kitab kuning bersama pimpinan pesantren, latihan pidato, dan perizinan santri. Kegiatan bulanan seperti pengajian bulanan yang diisi oleh penceramah dari luar pesantren.

Dalam upaya mengetahui keadaan kinerja pengelola saat ini maka peneliti melakukan penelitian awal dengan menyebarkan kuesioner kepada 10 pengelola di pesantren Darussalam Tasikmalaya yang terdiri dari 6 orang bagian pengasuhan santri, 2 orang bagian pembangunan, 1 orang bagian takmir masjid dan 1 orang bagian kantin. Dengan menggunakan 4 dari 5 dimensi kinerja Robbins (2006), yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, dan komitmen kerja. Berikut adalah hasil dari survei yang dilakukan:

Tabel 1.3
Hasil Survey Awal

No	Dimensi	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Motivasi Kerja	Saya selalu diberikan reward sebagai bentuk motivasi semangat dalam bekerja	4	6	-	-	-
2	Disiplin kerja	Saya selalu mematuhi standar kerja yang diterapkan dan mengikuti semua aturan dalam bekerja	5	3	2	-	-
3	Kuantitas kerja	Saya mampu menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam periode waktu tertentu.	-	2	2	6	-
4	Kualitas Kerja	Hasil dari pekerjaan yang saya lakukan selalu baik dan memuaskan.	1	2	6	1	-
5	Ketepatan waktu	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sesuai waktu yang ditentukan.	-	2	5	3	-
6	Komitmen	Saya berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan saya.	4	4	2	-	-

Sumber: Hasil olah data peneliti (Maret 2021)

Dari hasil survei diatas dapat dilihat bahwa pada aspek Motivasi kerja 6 orang menjawab “setuju” dan 4 orang menjawab “sangat setuju” menjelaskan bahwa pada dasarnya para pengelola telah merasakan motivasi

kerja yang baik. Pada aspek Disiplin kerja 5 orang menjawab “sangat setuju”, 3 orang menjawab “setuju” dan 2 orang menjawab “netral” menjelaskan bahwa para pengelola memiliki disiplin kerja yang baik. Pada aspek kuantitas kerja 6 orang menjawab “tidak setuju” dan 2 orang menjawab “netral” menjelaskan bahwa para pengelola pesantren tidak selalu mengerjakan pekerjaan lebih banyak dari standar kerja yang ada, pada aspek kualitas kerja 6 orang menjawab “netral” menjelaskan bahwa para pengelola pesantren tidak selalu mengerjakan pekerjaannya dengan baik dan teliti, pada aspek ketepatan waktu 5 orang menjawab “netral” dan 3 orang menjawab “tidak setuju” menjelaskan bahwa para pengelola pesantren tidak selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, dan pada aspek komitmen 8 orang menjawab “setuju” menjelaskan bahwa para pengelola memiliki komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diemban dan sisanya menjawab netral.

Pihak lembaga selalu dituntut untuk selalu bisa meningkatkan kinerja sumber daya manusia pengelolaan yang ada didalamnya. Karena dengan adanya kinerja pengelolaan yang baik, bisa mengoptimalkan semua kegiatan lembaga yang ada.

Selain melakukan survei dengan kuesioner, peneliti juga melakukan wawancara dengan pertanyaan yang sama pada beberapa responden. Hasil dari wawancara yang dilakukan, para pengelola tidak selalu melakukan pekerjaan melebihi standar yang ada karena keterbatasan kemampuan yang dimiliki, terkadang para pengelola tidak mengerjakan pekerjaan dengan tepat waktu, atau pun menunda pekerjaannya untuk kemudian dikerjakan lagi di waktu lain. Pada aspek komitmen ada sebagian kecil pengelola yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dikarenakan kurang nyaman pada tugas pengelolaan yang diberikan.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan dengan wawancara langsung peneliti kepada bagian pengasuhan santri Ustadz Imam Aziz Ramadhan bahwa sebenarnya para pengelola yang ada di pesantren Darussalam Tasikmalaya dihadapkan pada situasi yang dilematis. Disatu sisi

mereka harus mengajar dan fokus pada tiap tugas yang diberikan lembaga dalam hal mengurus santri, namun disisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapatkan perhatian dari lembaga. Selain itu ada sebagian pengelola yang masih mengemban pendidikan perkuliahan, dan termasuk pula karakteristik kepribadian menjadi pemicu kondisi dilematis. Para pengelola pesantren mengemban “double job” disamping tugas untuk mengajar, setiap dari mereka juga harus mengurus semua kegiatan santri yang ada di pesantren.

Disisi lain, dari hasil wawancara peneliti menyatakan bahwa pihak lembaga pesantren Darussalam Tasikmalaya pun selalu berusaha meningkatkan Motivasi Kerja yang dimiliki oleh para pengelola yang ada disana. Dengan cara memberikan reward dan punishment ataupun kompensasi kepada para pengelola. Tujuannya untuk memberikan peluang bagi para pengelola dalam mengembangkan potensi yang dimiliki oleh mereka untuk menunjang kinerja yang lebih baik lagi.

Selain motivasi, ada hal yang tak kalah penting dalam organisasi yaitu disiplin kerja. Dijelaskan oleh (Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, 2010) disiplin kerja ialah kesadaran serta kesediaan setiap orang dalam menaati peraturan yang ditetapkan di perusahaan serta norma-norma yang diberlakukan. Suatu organisasi atau perusahaan harus mendisiplinkan pegawainya untuk menjaga keseimbangan atau stabilitas organisasi tersebut. Disiplin kerja sangat penting dalam organisasi agar tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien dalam pekerjaan. Di organisasi perusahaan, disiplin kerja itu amatlah diperlukan, sehingga perusahaan tersebut dapat mencapai tujuannya. Di dalam organisasi pastinya selalu ada pegawai yang berbeda-beda dalam keinginan serta kebutuhannya. Maka dengan itu, tindakan pendisiplinan sangatlah perlu diterapkan yang tepat untuk setiap pegawai.

Mematuhi peraturan waktu dalam bekerja, melaksanakan tugas kerja sebaik mungkin, mengikuti semua peraturan serta norma sosial, menjadi tiga faktor seorang pegawai disiplin dalam bekerja. Pegawai yang disiplinnya

baik, akan terlihat dari seberapa besarnya tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, ketika pegawai rendah dalam keterlambatannya karena adanya gairah kerja serta bersemangat, maupun meningkatnya efisiensi serta produktivitas pegawai yang terlihat dari tingkat ketidakhadiran pegawai yang rendah.

Tabel 1.4
Data Presensi Pengelola Pondok Pesantren Darussalam Tasikmalaya
Bulan Juli-Desember 2020

Bulan (satu semester)	Total Pengelola	Total Hari Kerja	Total kehadiran pengelola seharusnya	Total yang tidak hadir di bulan itu (alfa/izin/sakit)	Total Kehadiran	Persentase Kehadiran
Juli	79	6	474	142	332	70%
Agustus	79	6	474	166	308	65%
September	79	6	474	175	299	63%
Oktober	79	6	474	132	342	72%
November	79	6	474	147	327	69%
Desember	79	6	474	137	337	71%

Sumber : Pengasuhan Pondok Pesantren Darussalam Tasikmalaya tahun 2020

Berdasarkan data presensi Pengelola di Pondok Pesantren Darussalam Tasikmalaya, masih banyak yang kurang disiplin dalam bekerja. Rata-rata 32% ketidakhadiran pengelola di setiap bulannya dengan alasan sakit izin ataupun tanpa keterangan, hal ini menjadi sebuah masalah kedisiplinan pengelola di Pondok Pesantren Darussalam Tasikmalaya yang harus diperbaiki. Karena dengan seringnya tidak hadir dalam tugas bekerja akan

mempengaruhi terhadap kinerjanya. Selain itu, bagian pengasuhan santri Ustadz Imam Aziz Ramadhan mengatakan, masalah lain mengenai kurangnya disiplin kerja pengelola di Pondok pesantren Darussalam yaitu masih ada pengelola-pengelola yang kurang profesional memanfaatkan waktu dalam bekerja, seperti ada yang selalu terlambat datang dari waktu yang telah ditetapkan pada jam kerja, bersantai-santai pada jam kerja, pulang lebih awal dari waktu yang telah ditetapkan, dan masih ada beberapa pengelola yang tidak mematuhi aturan meskipun hal ringan dan tidak sering tetapi dapat mempengaruhi dalam kinerja.

Dari uraian dan informasi diatas bahwa pengelola di pondok pesantren Darussalam Tasikmalaya tidak semua melakukan kinerja dengan baik, masih ada beberapa pengelola yang kurangnya motivasi kerja dan disiplin kerja, maka dengan itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengelola (Studi Pada Pondok Pesantren Darussalam Tasikmalaya)”**.

B. Identifikasi Masalah

Berlandaskan uraian latar belakang tersebut, identifikasi masalah pada penelitian ini adalah :

1. Peningkatan jumlah santri pada setiap tahunnya tanpa diimbangi penambahan jumlah pengelola pesantren Darussalam Tasikmalaya .
2. Para pengelola masih banyak yang tidak hadir dalam jam kerja.
3. Para pengelola masih kurang profesional dalam memanfaatkan waktu dan mematuhi peraturan kerja.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi masalah di atas, muncul beberapa pertanyaan dari penelitian ini, yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pengelola di Pondok Pesantren Darussalam Tasikmalaya.

2. Apakah terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pengelola di Pondok Pesantren Darussalam Tasikmalaya.
3. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pengelola di Pondok Pesantren Darussalam Tasikmalaya.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini :

1. Untuk mengetahui pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pengelola di Pondok Pesantren Darussalam Tasikmalaya.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pengelola di Pondok Pesantren Darussalam Tasikmalaya.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pengelola di Pondok Pesantren Darussalam Tasikmalaya.

E. Manfaat Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat secara :

1. Manfaat Teoritis

Dalam penelitian ini, dibidang teoritis peneliti mengharapkan adanya penelitian ini dapat menghasilkan ilmu pengetahuan serta menambah informasi mengenai pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja secara terhadap kinerja khususnya pada pengelola di Pondok Pesantren Darussalam Tasikmalaya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Manfaat untuk peneliti ialah mampu mengaplikasikan pengetahuan yang telah didapatkan dalam pembelajaran untuk melaksanakan penelitian dan mendapatkan hasil dari penelitian tersebut.

b. Bagi Lembaga

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan saran yang dapat digunakan sebagai acuan dan pertimbangan oleh Pondok Pesantren Darussalam terhadap kinerja para pengelolanya.

c. Bagi Masyarakat Umum

Hasil penelitian ini, peneliti mengharapkan bisa memberikan wawasan mengenai indikator yang mempengaruhi kinerja khususnya indikator motivasi kerja dan disiplin kerja.

F. Kerangka Pemikiran

1. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Motivasi ialah bagian penting untuk mempengaruhi kinerja pegawai. Dari perspektif sikap, kompensasi, kebutuhan, kemampuan serta keamanan kerja, hubungan teman, pujian, dan pekerjaan itu sendiri, orang percaya bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. (Azar & Shafighi, 2013) menjelaskan bahwa penyebab tingginya motivasi serta konsep motivasi yang dipergunakan dalam menerangkan kapabilitas serta peluang kerja ialah suatu alasan keberhasilan pegawai dan organisasi. Untuk mencapai tujuannya seseorang ber cenderung berorientasi pada tujuan serta didorong oleh keinginannya sendiri. Dalam konteks pekerjaan, hal penting dalam mendorong suatu pekerjaan bagi seorang pegawai adalah motivasi. Tujuan, upaya menjadi elemen kunci dalam motivasi. Upaya adalah ukuran intensitas. Jika seseorang termotivasi, dia akan berusaha sebaik mungkin untuk mencapai tujuan. Tetapi, berusaha keras belum tentu mencapai kinerja yang tinggi.

Dijelaskan oleh (Mangkunegara A. P., 2013) kinerja ialah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai ketikan melakukan tugasnya dengan sesuai dengan tanggung jawabnya. Adapun suatu kondisi yang dapat memberikan dorongan motivasi untuk bekerja optimal ialah seperti, kebutuhan berprestasi, kebutuhan berafiliasi dan

kebutuhan berkuasa menjadi tiga jenis pendorong kebutuhan (Mangkunegara A. P., 2013). Ketika motivasi kinerjanya tinggi akan meningkatkan dorongan kerja yang semangat dan bekerja semaksimal mungkin. Perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan memotivasi produktivitas karyawan. Motivasi membentuk hubungan yang positif antara kinerja karyawan dan pertumbuhan organisasi. Hal ini juga menciptakan lingkungan yang sehat dalam organisasi dan kepuasan yang lengkap diantara karyawan yang terkait dengan pekerjaan mereka sehingga kinerjanya bagus. Motivasi sangat penting bagi setiap organisasi dan bagaimana desain perusahaan strategi yang berbeda untuk memotivasi produktivitas karyawan mereka untuk pertumbuhan perusahaan yang lebih baik (Omollo, 2015). Motivasi kerja yang berkurang mempengaruhi individu, seperti pegawai yang kurang percaya terhadap dirinya serta acuh tak acuh, juga tidak memiliki tanggung jawabnya atas pekerjaan mereka, dan pegawai yang ragu-ragu untuk membuat keputusan serta bekerja dengan tidak adanya rencana serta tujuannya yang jelas. Maka dari itu, dalam mencari tahu apakah seorang pegawai telah kehilangan motivasi atau tidak adalah bukan merupakan tugas yang mudah, karena hal ini jarang dikatakan. Tetapi, hal ini biasa terlihat dari sikap yang berubah, seperti keengganan untuk bekerja sama, menolak menjadi relawan, terlambat bekerja, pulanginya lebih awal tanpa suatu alasan, tidak tepat waktu menyelesaikan tugas, serta tidak taat terhadap standar yang ditetapkan. Ini secara langsung akan mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Disiplin kerja merupakan cara yang dipergunakan manajer agar dapat berkomunikasi dengan pegawai untuk mengubah perilakunya serta berupaya meningkatkan kesadaran dan kemauannya terhadap peraturan perusahaan dan standar yang berlaku. Disiplin kerja sangat dibutuhkan dalam suatu instansi atau perusahaan karena dengan melakukan kesadaran

untuk menaati semua peraturan yang berlaku demi mewujudkan tujuan yang telah ditentukan (Veithzal, 2005). Maka dengan itu, dengan menaati dan melaksanakan kedisiplinan dapat memberikan cerminan bahwa fungsi dari manajemen sumber daya manusia lainnya telah dilakukan sesuai dengan yang telah ditentukan.

(Veithzal, 2005) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti :

- a. Kehadiran, merupakan salah satu indikator dasar kedisiplinan, pada umumnya pegawai dengan disiplin kerja yang lemah akan terbiasa terlambat.
- b. Taat terhadap peraturan, yang mematuhi peraturan kerja tidak akan lalai dalam menjalankan prosedur pekerjaan beserta akan selalu menaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Taat terhadap standar kerja, ini terlihat dari tanggung jawab besar yang dimiliki pegawai atas tugas yang diberikan kepada mereka.
- d. Tingginya tingkat kewaspadaan, pegawai yang sangat senantiasa berhati-hati, bekerjanya akan teliti, serta selalu mempergunakan sesuatu dengan seefektif mungkin.
- e. Bekerja dengan etis, beberapa pegawai kemungkinan akan melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Ini adalah salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai adalah bekerja dengan etis.

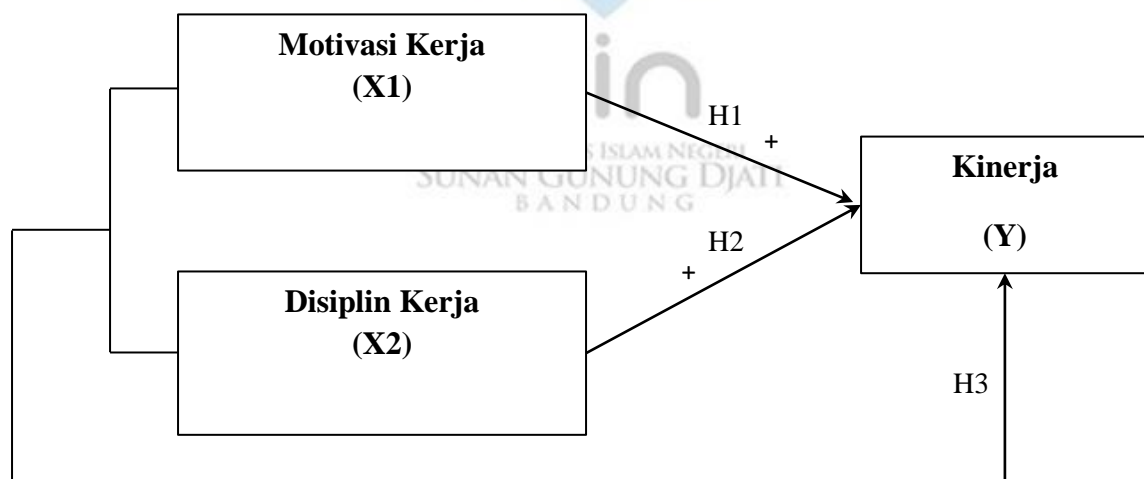
Disiplin kerja pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai, karena orang yang memiliki disiplin kerja tinggi selalu berusaha mengerjakan pekerjaannya dengan tertib dan lancar, yang menjadikan hasil kerjanya meningkat dan juga berpengaruh pada pencapaian tujuan terbaik. Disiplin kerja juga menjadi bagian penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini diwujudkan dengan mengutamakan kehadiran yang selalu tepat waktu, mematuhi peraturan jam kerja, efektif dan efisien dalam menggunakan jam kerja, terampil dalam bekerja di bidang

kerja, tingginya semangat kerja, dan kemampuan kerja yang bagus. Teladan dalam memelihara sikap dan kepribadian, serta selalu menjaga inovasi dalam bekerja.

(Tohardi, 2002) menjelaskan bahwa peran yang penting dalam perusahaan ialah disiplin. Disiplin menggambarkan sikap pegawai dalam mematuhi aturan-aturan internal perusahaan yang ditetapkan, yang bisa mendukung kinerja.

3. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Nyatanya di kehidupan, faktor turunnya kinerja pegawai tidak dapat ditentukan oleh satu alasan. Yaitu hanya dari motivasi kerja atau disiplin kerja saja. Kebanyakan pegawai mengalami penurunan kinerja karena kedua faktor tersebut. Jika masalah tidak diselesaikan secepat mungkin maka kinerja pegawai yang tidak termotivasi dan disiplin akan menurun. Tetapi ketika berhasil lolos dari keadaan tersebut, pegawai akan lebih termotivasi dan disiplin dalam bekerja.



Gambar 1.1
Model Penelitian

Sumber : Mangkunegara 2013 ; Veithzal Rivai 2005, diolah Oleh Peneliti (2021)

G. Hasil Penelitian Terdahulu

Tabel 1.5

Hasil Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Judul Skripsi atau Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Kawistara, 2018)	“Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Yayasan Al-Ghifari Kota Bandung”	X1: Motivasi, X2: Disiplin Kerja, Y: Kinerja Pegawai.	Motivasi kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan Kinerja Pegawai. Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan Kinerja Pegawai. Secara simultan variabel motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan Kinerja Pegawai.
2.	(Kayyashah, 2017)	“ Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru Yayasan Swadhipa natar Tp.2015/2016	X1: Motivasi Kerja , X2: Disiplin kerja , Y: kinerja Guru.	Motivasi Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja Guru di Yayasan Swadhipa Natar. Disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh positif pada kinerja Guru di Yayasan Swadhipa Natar. Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja Guru di Yayasan Swadhipa Natar.

No	Nama Penulis	Judul Skripsi atau Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
3	(Mukdin, 2014)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Yayasan Al-Adha Gorontalo	X1: Disiplin Kerja, Y: Kinerja Pegawai.	Disiplin Memiliki Pengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Yayasan Al-Adha Gorontalo”
4	(Ellisyah, 2015)	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Rahmany Sekayu	X1: Motivasi, X2: Disiplin Kerja, X3: Budaya Organisasi, Y: Kinerja Karyawan..	Motivasi Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Rahmany Sekayu. Disiplin Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Rahmany Sekayu. Budaya Organisasi Tidak Berpengaruh Secara Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Rahmany Sekayu. Motivasi, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Secara Bersama-Sama Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Rahmany Sekayu.

No	Nama Penulis	Judul Skripsi atau Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
5	(Adrianus, 2017)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Yayasan Budi Karya MASF Balikpapan Kalimantan Timur	X1: Motivasi Kerja, X2: Komitmen Organisasional, Y: Kinerja Pegawai.	Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pada Yayasan Budi Karya MASF Balikpapan Kalimantan Timur. Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Pada Yayasan Budi Karya MASF Balikpapan Kalimantan Timur. Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Pada Yayasan Budi Karya MASF Balikpapan Kalimantan Timur.

Sumber : (Kawistara, 2018) ; (Kayyasa, 2017) ; (Mukdin, 2014) ;

(Ellisyah, 2015) ; (Adrianus, 2017), diolah Peneliti 2021

Dapat disimpulkan dari data di atas bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, dan secara simultan Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Namun ada perbedaan waktu penelitian dan tempat penelitiannya saja.

H. Hipotesis Penelitian

Hipotesis yaitu dugaan sementara dari rumusan masalah suatu penelitian. Berlandaskan dari kerangka pemikiran, ditentukan hipotesis :

Hipotesis 1 :

Ho : Motivasi kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola Pondok Pesantren Darussalam Tasikmalaya

Ha : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola Pondok Pesantren Darussalam Tasikmalaya

Hipotesis 2 :

Ho : Disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola Pondok Pesantren Darussalam Tasikmalaya

Ha : Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pengelola Pondok Pesantren Darussalam Tasikmalaya

Hipotesis 3 :

Ho : Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh Terhadap Kinerja pengelola Pondok Pesantren Darussalam Tasikmalaya

Ha : Motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh Terhadap Kinerja pengelola Pondok Pesantren Darussalam Tasikmalaya