

**PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PENINGKATAN  
PRODUKTIVITAS KERJA DI PONDOK PESANTREN MODERN AL FURQON KOTA  
PRABUMULIH**

**Zayudi, M.H.I<sup>1</sup>**

STEI Al-Furqon Prabumulih

zayudianwar@steialfurqon.ac.id

**Muhammad Robby Kaharuddin, M.E<sup>2</sup>**

STEI Al-Furqon Prabumulih

Mrobbykaharudin@steialfurqon.ac.id

**Fitria, M.E<sup>3</sup>**

STEI Al-Furqon Prabumulih

fitriafitri781@gmail.com

**Mega Satria<sup>4</sup>**

STEI Al-Furqon Prabumulih

MegaSatria@gmail.com

**ABSTRACT**

*This research aims to determine the influence of work motivation and discipline on increasing work productivity at the Al Furqon Modern Islamic Boarding School. This type of research is quantitative using multiple linear regression analysis methods using SPSS 16.0 software. Based on the results of the partial test, motivation (X1) with a t value of 1.304 is smaller than t table or the t test significance value of 0.195 is greater than 0.05 (a = 5%), then it is stated that partial motivation (X1) has no significant effect on increase in work productivity (Y). Work discipline (X2) with a t value of 1.040 greater than t table 1.657 or a significance value of 001 smaller than 0.05 (a = 5%), then it is stated that discipline (X2) has no significant effect on increasing work productivity (Y). Based on the results of the simultaneous test or F test, it shows that work motivation and discipline with a fcount value of 1.330 is greater than ftabel 3.07 (1.330 > 3.07) and a significance value of 0.268 is greater than 0.05, so motivation is stated together. (X1) and discipline (X2) have a positive and significant effect on increasing work productivity (Y).*

**Keywords:** Motivation, Work Discipline, Increasing Work Productivity

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja di Pondok Pesantren Modern Al Furqon. Jenis penelitian ini kuantitatif dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang menggunakan *software* SPSS 16,0. Berdasarkan hasil uji Parsial, motivasi(X1) dengan nilai thitung 1,304 lebih kecil dari ttabel atau nilai signifikansi uji t sebesar 0,195 lebih besar dari 0,05 (a=5%), maka dinyatakan secara parsial motivasi(X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja(Y). Disiplin kerja(X2) dengan nilai thitung sebesar 1,040 lebih besar dari ttabel 1,657 atau nilai signifikansi adalah 001 lebih kecil dari 0,05 (a=5%), maka dinyatakan disiplin(X2) tidak ada pengaruh secara signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja(Y). Berdasarkan hasil uji simultan atau uji F, menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja dengan nilai fhitung 1,330 lebih besar dari ftabel 3,07 (1,330 > 3,07) dan nilai signifikansi 0,268 lebih besar dari 0,05, maka dinyatakan secara bersama-sama motivasi(X1)

dan disiplin(X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan produktivitas kerja(Y).

**Kata Kunci :** *Motivasi, Disiplin Kerja, Penigkatan Produktivitas Kerja*

## A. Pendahuluan

Suatu organisasi pemerintah maupun swasta dalam melakukan aktivitas-aktivitas organisasi tentu tidak terlepas dari sumber daya manusia yang memegang peranan sangat penting dalam mewujudkan tujuan-tujuan yang telah direncanakan, karyawan sebagai sumber daya manusia menepati posisi strategis dalam sebuah instansi dimana SDM harus dikelola dan dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya.(Lendi Zelfian Azhari, 2021 Hal.1-4)

Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab, sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap jalanya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan. oleh karena itu sumber daya yang ada ini harus dikelola dengan benar karena itu merupakan amanah yang akan dimintai pertanggung jawabanya kelak. (Arman Paramansyah dkk, 2021 Hal.47)

Pengambilan keputusan terbaik yang dihasilkan oleh suatu sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja dan jabatannya. Namun hal tersebut juga tidak terlepas dari kejelian dan ketepatan dalam proses menentukan seorang pegawai untuk berada dalam suatu pekerjaan dan jabatan tertentu. Pegawai yang mampu melakukan pekerjaan tertentu mungkin akan lebih tepat dan baik jika dia ditempatkan pada bidang tertentu juga. *The right man on the right-place*, akan membawa suatu organisasi pada hasil kinerja yang maksimal dan mengurangi kesalahan-kesalahan dalam tugas atau pekerjaan. (Edy Sutrisno, 2017 Hal.2)

Menurut Bernardin dan Russel sebagaimana dikutip oleh Toto Tasmara kinerja adalah sebagai: *performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period*. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.(Totto Tasmara, 2002 Hal.3)

Pada dasarnya sumber daya manusia menjadi hal yang utama dalam mengatur, mengelola dan menjalankan kegiatan di suatu organisasi, agar dapat mencapai kemampuan yang maksimal dan memiliki sikap yang profesional, setiap organisasi memiliki bagian untuk pengelola sumber daya manusia, pada pengelola sumber daya manusia memiliki tugas mengangkat, melatih, membayar memotivasi, dan memelihara karyawan.(Sunyoto Danang, 2002. Hal. 97)

Seorang pekerja atau karyawan yang bekerja di sebuah instansi pendidikan ketika melakukan sebuah pekerjaan tentu tidak lepas dari sebuah dorongan dari pihak atasan, salah satunya yaitu motivasi adalah kebutuhan sebagai faktor pendorong seseorang untuk meningkatkan suatu efektifitas kerja misalnya gaji yang besar, pimpinan yang mengayomi, fasilitas kerja yang memadai, lingkungan yang nyaman serta, rekan kerja yang menyenangkan dan lain-lain. Abdul Mujib, Yusuf Mudzkit dalam Al Qur'an an Hadist tentang motivasi kehidupan manusia, motivasi yang dibenarkan Allah itu jika ingin mencapai keberuntungan akhirat, sebab dengan mencari keberuntungannya akhirat ini agar ia mendapat keberuntungan dunia. (Ahmad Basuni dkk, 2021. Hal. 3)

Tanpa motivasi untuk bekerja, karyawan kurang antusias dengan pekerjaan mereka dan lebih mungkin putus asa ketika mereka gagal. Karyawan cenderung mengalami penurunan produktivitas, kualitas kerja yang buruk, dan ketidakpuasan mereka mungkin merasa terasing, kurang berkomitmen, dan lebih mudah mengalami stres. Pemilik perusahaan atau pemimpin harus memenuhi persyaratan ini agar secara bertahap berdampak pada kinerja seluruh organisasi dalam mencapai tujuan organisasi yang ingin di capai. (Endang Suswati, 2022. Hal. 4)

Faktor selanjutnya adalah disiplin kerja juga merupakan suatu hal yang penting dalam dunia kerja, karena di dalam menjalankan setiap aktifitas atau kegiatan sehari-hari, disiplin kerja sangat perlu agar siapa pun yang bekerja di dalamnya dapat memenuhi aturan-aturan yang telah di tetapkan oleh instansi terkait. Mereka juga bekerja dengan penuh tanggung jawab disiplin; tidak peduli ada dan tidak ada pengawas/atasannya karena mereka selalu yakin ada pengawas yang sesungguhnya, Allah SWT. (Eva Zulfa Nalufar, 2014. Hal. 202)

Di kota Prabumulih terdapat dua puluh Pondok Pesantren, salahsatu lembaga pendidikan yang sedang berkembang adalah Pondok Pesantren Modern Al Furqon yang berada di Kelurahan Tanjung Rambang, lembaga ini berhasil melahirkan para alumni yang berprestasi telah melanjutkan pendidikan keluar negeri sehingga memberikan kontribusi banyak terhadap pondok pesantren tentu hal ini tidak terlepas dari kontribusi para guru dan karyawanya.

Dalam menjalankan organisasinya, Pondok Pesantren Modern Al Furqon membuat beberapa kebijakan yang harus diikuti seluruh dewan karyawan di antaranya mengisi absensi kehadiran karyawan di pondok pesantren sangat penting untuk menjaga kualitas pendidikan, memastikan kelancaran operasional, dan mendukung perkembangan santri, di kantor juga karyawan menggunakan tanda tangan jam masuk 07.00 WIB serta pulang pukul 12.10 WIB dan di wajibkan sholat dzuhur berjamaah di mesjid. Selain itu Pondok Pesantren Modern Al Furqon

juga mewajibkan guru dan pegawai untuk mengikuti pembinaan setiap pekannya yang didalamnya ada motivasi dan arahan dari pembina dan pengurus Pobndok Pesantren Modern Al Furqon.

Secara keseluruhan, pondok pesantren dapat menawarkan lingkungan yang mendukung dan bermanfaat bagi karyawan, baik dalam hal pengembangan pribadi, profesional, dan spiritual. Kepuasan kerja, kesempatan untuk berkembang, dan rasa pencapaian dalam memberikan kontribusi positif kepada masyarakat adalah beberapa manfaat utama yang dapat dirasakan oleh karyawan di pesantren.

Berdasarkan paparan diatas maka penelitian berusaha mengetahui hal-hal yang mempengaruhi peningkatan produktivitas kerja pada Pondok pesantren Modern Al Furqon. Maka peneliti mengambil judul **“PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PENINGKATAN PRODUKTIVITAS KERJA DI PONDOK PESANTREN MODERN AL FURQON KOTA PRABUMULIH”**.

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada Pondok Pesanten Modern Al FurqonKota Prabumulih yang berada di Jl. Raya Batu Raja KM.16, KelurahanTanjung Rambang. Kec Rambang Kapak Tengah, Kota Prabumulih. penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Adapun metode kuantitatif berfungsi untuk mengolah data-data yang ada dan lebih di fokuskan untuk mengolah data numerik yang nantinya akan diolah menggunakan program statistic (Ismail Nurdin, Sri Hartati, 2019. hlm. 42). Populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah Tenaga Pendidik, TenagaKependidikan, Pegawai dan Karyawan Pondok Pesantren ModernAl Furqon. teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah kuisioner. Yang kemudian hasil dari kuisioner tersebut diolah dengan Statistical Package for the Social Sciences (SPSS ) 16,0.

Uji parsial atau uji t merupakan pengujian kepada koefisienregresi secara parsial, untuk mengetahui signifikan secara parsial ataumasing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis yangdigunakan dalam pengujian ini adalah:  $H_0 : t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka tidak terdapat pengaruh antara variabel dependent terhadap variabel independent.  $H_1 : t_{hitung} > t_{tabel}$  maka terdapat pengaruh antara variabel dependent terhadap variabel independent. (Syafraida Hafni Sahrir, 2021. h.53-54)

## **C. Pembahasan**

Sebuah instansi atau perusahaan yang mempunyai berbagai macam tujuan. Aktivitas suatu instansi dalam pencapaian tujuan diperlukan pengelolahan sumber daya alam, sumber daya manusia, bahan baku, mesin serta teknologi. Instansi perlu memperhatikan keterkaitan antara faktor-faktor produksi tersebut, dengan demikian instansi dituntut untuk dapat mengelola dengan sebaik-baiknya dalam bidang sumber daya manusia sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien.

Dalam meingkatkan produktivitas kerja motivasi dan disiplin kerja penting diberikan kepada karyawan. Melalui disiplin akan menceminkan kekuatan, karena seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. karena kedua variabel ini membangkitkan semangat untuk bekerja dan menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi. Dan pengujian yang telah dilakukan maka diperoleh jawaban untuk masing-masing rumusan dan telah diuraikan diatas dapat dilihat sebagai berikut:

### **Pengaruh Moivasi Terhadap Peningkatan Produktivitas kerja**

Berdasarkan hasil tabel t yang dilakukan pada variabel motivasi nilai ttabel diperoleh dari  $t(k)$ ,  $(Df)$ ,  $(0,05) = t(2)$ ,  $(125)$ ,  $(0,05)$  sehingga, dengan demikian diperoleh ttabel sebesar  $(1,657)$ . sehingga nilai thitung < ttabel atau  $779 < 1,657$ . Selain itu diketahui bahwa signifikansi  $H_1$  ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh atau negatif motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja tidak signifikan. Hasil ini sesuai dengan penelitian Afnan Murran Farris (2022) yang mengatakan Motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan dengan nilai 49,1%, artinya jika motivasi kerja ditingkatkan sebesar 49,1% maka kinerja karyawan akan berkurang sebesar 49,1%.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja**

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 4. 10 dapat dijelaskan hasil uji t. pengujian berpengaruh variabel disiplin kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja menghasilkan nilai thitung sebesar 1,040 lebih kecil dari ttabel  $(1,657)$  atau nilai signifikansi uji sebesar 001 lebih kecil dari 0,05 ( $\alpha=5\%$ ) sehingga  $H_2$  diterima. Jadi dapat disimpulkan tidak ada pengaruh positif disiplin kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Nina Andriyani (2020) berdasarkan uji hipotesis pada hasil t sebesar 0,171 dan nilai p-value sebesar 0,864. Nilai t-statistics lebih kecil ttabel  $1,96$  nilai p-value menunjukkan lebih dari  $0,05$  hasil ini menunjukkan disiplin kerja mengatakan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Setiap perusahaan atau instansi akan selalu berusaha meningkatkan produktivitas kerja

dari para karyawanya. Untuk meningkatkan lebih tinggi lagi, instansi perlu meningkatkan semangat dan kegairahan kerja para karyawannya. Disiplin sangat dibutuhkan baik individu yang bersangkutan maupun instansi, karena sangat membantu individu untuk meluruskan apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan dalam suatu kantor. Disiplin kerja akan menekankan pada upaya penyadaran dan pembentukan perilaku karyawan untuk mematuhi tata peraturan yang telah disusun oleh instansi.

### **Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja**

Berdasarkan analisis uji f yang telah dilakukan diperoleh nilai signifikansi 0,268. sedangkan fhitung dalam tabel diatas sebesar 1,330 sementara ftabel sebesar 3,07 diperoleh dengan rumus:

$$F_{\text{tabel}} = F(k; n-k)$$

$$= F(2; 125-2)$$

$$= F(2; 123)$$

$$= 3,07$$

Sehingga fhitung > ftabel atau  $1,330 > 3,07$ . Sehingga Ha diterima artinya regresi yang dihasilkan signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat pada Pondok Pesantren Modern Al Furqon.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Budi Sayoto, Herry Winarto (2018) yang mengatakan Pengaruh Simultan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan. Sehingga dapat ditarik kesimpulan akhir yaitu Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja di Pondok Pesantren Modern Al Furqon tersebut.

### **Analisis**

Uji Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel-variabel dependen amat terbatas.

### **Hasil Pengujian Autokorelasi**



Sumber : Output Olah Data SPSS 16.0 tahun 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat hasil dari uji koefesien deteminasi tersebut terlihat

dari model summary R sebesar 146 menunjukkan bahwa hubungan motivasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja tergolong sangat kuat. Nilai R Square (R<sup>2</sup>) diperoleh sebesar 0,21 atau 21,0% dan sisanya 79,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis adalah cabang ilmu statistik inferensial yang dipergunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan apakah menerima atau menolak pernyataan tersebut. Pengujian ini meliputi uji t, uji F dan koefisien determinan.

### Uji Parsial (t)

Uji pasial (t test) digunakan untuk menguji apakah variabel indepeden secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil pengambilan keputusan nya adalah sebagai berikut:

Jika nilai tingkat signifikan  $\leq 0,05$  maka dikatakan memiliki pengaruh signifikan, dan Jika nilai t hitung  $\geq t$  tabel, maka dikatakan memiliki pengaruh signifikan.

### Hasil Uji (t)



Sumber : Output Olah Data SPSS 16.0 tahun 2024

Berdasarkan tabel di atas Variabel motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja menghasilkan nilai t hitung sebesar  $1,304 < t$  tabel ( $1,657$ ) atau nilai signifikansi uji t sebesar  $0,195 > 0,05$  ( $\alpha=5\%$ ) sehingga, H1 diterima. Jadi dapat disimpulkan tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Variabel disiplin kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja menghasilkan nilai t hitung sebesar  $1,040$  lebih kecil dari  $t$  tabel ( $1,657$ ) atau nilai signifikansi uji sebesar  $0,01$  lebih kecil dari  $0,05$  ( $\alpha=5\%$ ) sehingga H2 diterima. Jadi dapat disimpulkan tidak ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja.

### Pengujian Secara Simultas (Uji F)

Pengujian hipotesis dengan uji F atau pengujian secara simultan adalah pengujian yang dilakukan untuk melihat seberapa besar adanya pengaruh atau tidak antara variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono mengatakan bahwa uji bertujuan

untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan.

### Hasil Uji (f)

ANOVA	
Model	Sum of Squares
Model	1000,114
Residual	248,886
Total	1248,000
df	
Model	2
Residual	122
Total	125
Sig. (2-tailed)	
Model	0,000

Sumber : Output Olah Data SPSS 16.0 tahun 2024

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel 4. 11 dapat dijelaskan hasil uji f diketahui bahwa nilai signifikansi  $0,268 > 0,05$  dan nilai  $f_{hitung}$  dalam tabel diatas sebesar  $1,330 > f_{tabel}$  sebesar 3,07 diperoleh dengan rumus:

$$\begin{aligned}
 F_{tabel} &= F(k; n-k) \\
 &= F(2; 125-2) \\
 &= F(2; 123) \\
 &= 3,07
 \end{aligned}$$

Sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $1,330 > 3,07$ . Dengan demikian  $H_3$  diterima artinya regresi yang dihasilkan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

## D. Kesimpulan

Untuk mampu bersaing pada era globalisasi seperti saat ini, organisasi atau instansi harus memiliki sumber daya yang baik. Utamanya ialah sumber daya manusia yang memiliki kualitas. Salah satu ciri sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya yang memiliki motivasi dan disiplin kerja yang baik. Sehingga hal ini mempunyai implikasi langsung atas mental karyawan dan berpengaruh atas peningkatan produktivitas kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap peningkatan produktivitas kerja di Pondok Pesantren Modern Al Furqon Kota Prabumulih. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja di Pondok Pesantren Modern Al Furqon. Hasil ini dapat dilihat dari uji  $t_{hitung}$  sebesar  $1,304 <$  dari  $t_{tabel}$  ( $1,657$ ) atau nilai signifikansi uji t sebesar  $0,195 >$  dari  $0,05$  yaitu  $195$ .

Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja di Pondok Pesantren Modern Al Furqon. Hasil ini dapat dilihat dari  $t_{hitung}$  sebesar  $1,040$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $1,657$ ) atau nilai signifikansi uji sebesar  $001$  lebih kecil dari  $0,05$  yaitu  $001$ . Motivasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas kerja. Hasil ini dapat dilihat dari hasil uji f yang menunjukkan bahwa nilai  $f_{hitung}$  sebesar  $21,957$  lebih

besar dari *f* tabel yaitu 3,07 dan nilai signifikansi nya lebih kecil dari 0,05 yaitu 001.

## DAFTAR PUSTAKA

Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Vol. 1). CV. Penerbit Qiara Media.

Ahmad, A., Fachrurrazy, M., Amalia, M., Fauzi, E., Gaol, S. L., Siliwadi, D. N., & Takdir, T. (2024). *Buku Ajar Metode Penelitian & Penulisan Hukum*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Ajabar, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.

Amrudnin. (2022) *METODE PENELITIAN KUANTITATIF*, (Sukoharjo: CV. Pradina pustaka Group

Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari sudut pandang teori hirarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori xy Mc Gregor, dan teori motivasi prestasi Mc Clelland. *JMM17: Jurnal Ilmu ekonomi dan manajemen*, 2(01).

Anindita Puspita, (2014) *Strategi Peningkatan Produktivitas Kerja Tenaga Pendidikan*, Jakarta: Penerbit Rizmedia putaka indonesia

Bagus, A. T. (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur (Bank Jatim) Kantor Pusat Surabaya* (Doctoral dissertation, STIESIA SURABAYA).

Bangau Frangki, (2024). *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Belajar Terhadap Prestasi Siswa*, (NTB: Pusat Pengembangan Pendidikan dan Penelitian Indonesia

Basuni, A., Pd, M. A., Royhatudin, A., Nurhayati, U., Maman, M. U., Maryam, S., & Kurnaesih, U. (2021). *Psikopedagogik Islam Dimensi Baru Teori Pendidikan*. Deepublish.

Br Saragih, N. (2019). *Hubungan Disiplin Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan pada Afdeling 1 PT. Perkebunan Nusantara IV Adolina* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).

Buku Pedoman Pondok Pesantren Modern A l-Furqon

Chatton, A. N. (2017). *Trik Ampuh Pembangkit Semangat Kerja Karyawan Anda*. Laksana.

Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji t, Uji F, R2)*. Guepedia.

Djaali, H., & Muljono, P. (2007). *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan* Gramedia Indonesia.

Jakarta: Gramedia Indonesia.

Edy Warsopurnomo, (2022), KEPEMIMPINAN, Semarang:CV.Oxy Consultant

Edy, S. (2016). Manajemen sumber daya manusia. *Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 119.*

Ekasari, R (2023). *Metode Penelitian, Malang: AE Publishing.*

Adilah Nur dkk. (2023) KONSEP UMUM POPULASI DAN SAMPEL DALAM PENELITIAN  
Jurnal Pilar: Jurnal Kajian Islam Kontemporer.

Fadilah, N., Nur Aliah, S. E., & Hidayati Purnama Lubis, S. P. (2020). *Pengaruh Penyusunan Laporan Keuangan Terhadap Kinerja UMKM.* CV Pena Persada.

Fakhry Zamzam, M. M., MH, C., & Luis Marnisah, M. M. (2021). *Model Penulisan Tesis Manajemen Kuantitatif Berbasis Analisis dan Implikasi Manajerial.* Deepublish.

Farras, A. M. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pondok Pesantren Al-Harokah Darunnajah 12 Kota Dumai. *JURNAL TAFIDU, 1(4),* 286-301.

Fitri, R., & Ondeng, S. (2022). Pesantren di Indonesia: Lembaga pembentukan karakter. *Al-Urwatul Wutsqa: Kajian Pendidikan Islam, 2(1),* 42-54.

Hakim, A. R., & Yahya, M. (2014). *Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja guru* (studi kasus di SMA PPMI Assalam Surakarta).

Hartono, J. (2013). Metodologi penelitian bisnis: salah kaprah dan pengalaman-pengalaman.

Hatuwe, R. M. (2022). *Variabel Intervening Mengelola Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Tidak Tetap (PTT).* Rena Cipta Mandiri.

Hidayah imron, (2021) pengaruh harga dan kualitas pelayanan terhadap keputusan pembelian pada toko Hero sugihan, Universitas Nahdhatul ulama Algazali Cilacap.

Hina, H. B., Darwin Damanik, S. E., Kiha, E. K., Susila, M. R., Ir Luluk Kholisoh, M. M., Hamidi, D. Z., ... & Suiraoka, I. P. (2024). *STATISTIKA II.* Cendikia Mulia Mandiri.

Hindriari, R. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Pt. Telkom Aksess Legok. *Jurnal Semarak, 1(1),* 92-107.

<https://ppmalfurqon.com>

<https://quran.kemenag.go.id/> (diakses pada 15 Juni 2023).

Husein, U. (1998) Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Jakarta:PT Gramedia Pustaka Utama.

Ilham, M. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM), 7(2),* 507-513.

Indri Dayani, (2018). Juliaster Marbun, *Motivasi Kehidupan Menjalani Proses Kehidupan Untuk Kualitas Hidup Yang Lebih Baik*. Medan: Guepedia.

Iqbal Muhammad. (2020) Konvergensi, Surakarta: Cv. Akamedia.

Jaja Jahari dkk, (2020). *Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Bandung:Yayasan Darul Hikam.

Jeff Madura, (2007) *Introduction To Bussiness*, Jakarta Selatan: Salemba Empat.

Jufrizien, J. (2018). Peran motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. The National Conference on Management and Business (NCMAB) .

Karo, M. B. *Motivasi Belajar*. PT Kanisius.

Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.

Khusniati Rofiah, M. S. I. Produktivitas Ekonomi Perempuan.

Komputer Wahana. (2009) Solusi Mudah dan Cepat Menguasai SPSS 17.0 untuk Pengolahan Data Statistik, Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Latif, H. M., Samsu, S. A., Tanjung, Z., Pd, M., Sudiarti, S., Pd, M., ... & Pd, M. (2020). *Manajemen Strategik Dalam Pendidikan Islam*. PT Salim Media Indonesia.

Lukman Nasution, (2024). *Konsep Penerapan Ekonomi Menurut Perspektif Islam*, (Medan:CV. Sentosa Deli Mandiri.

Mufarrikoh, Z. (2019). *Statistika pendidikan (Konsep sampling dan uji hipotesis)*. Jakarta: Media Publishing.

Nailufar, E. Z. (2014). *Pengupahan Berkeadilan Menurut Hukum Islam*. Penerbit A-Empat.

Nisfiannoor, M. (2009). Pendekatan statistik modern untuk ilmu sosial Jakarta: Salemba Humanika.

Noor, A., Radiansyah, A., Ishak, R. P., Hakim, C., Rijal, S., Harto, B.,& Hendriana, T. I. (2023). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia

Nugraha, B. (2022). *Pengembangan uji statistik: Implementasi metode regresi linier berganda dengan pertimbangan uji asumsi klasik*. Pradina Pustaka.

Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi penelitian sosial*. Media Sahabat Cendekia.

Ovan, dkk. (2020) CAMI: Aplikasi Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian Berbasis Web, Takalar: Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.

Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di biro

pelayanan sosial dasar sekretariat daerah provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 9(2), 145-160.

Paramansyah, H. A., SE, M., Husna, A. I. N., & Sos, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*. Almuqsith Pustaka.

Pratama, Y., Suharyat, Y., Laily, N., Hidayati, U., Sari, J., Martoatmodjo, G.W., & Jundrio, H. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Preatmi Nurastuti, S. E., Yunita Ramadhani, R. D. S., Anna Wulandari, S. E., Dian Sulistyorini, S. E., Adibah Yahya, S. E., Rakhmat, A. S., & Permana, I. (2022). *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Tugas Akhir, Skripsi, Dan Tesis*. PT KIMHSAFI ALUNG CIPTA.

Purwoto, A. (2007). *Panduan lab statistik inferensial*. Grasindo.

Q.s At-Taubah : 105

Rahmat, I., Sa'adah, L., & Aprillia, D. (2020). *Faktor Kompensasi, Motivasi dan Disiplin Kerja serta Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang)*. LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.

Rifkhan, P. A. (2023). Pedoman Metodologi Penelitian Data Panel Dan Kuesioner. *Penerbit Adab*, nd <https://books.google.co.id/books>.

Rukiah, S. E., Rizki Pratiwi Harahap, M. M., Annida Karima Sopia, M. M., & Mutiah, N. (2023). *Manajemen Sumber Daya Insani:(Teori & Praktik Berbasis Syariah)*. Merdeka Kreasi Group.

Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.

Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di pt. inko java semarang*. Among Makarti, 11(1).

Saryanto, S.P.T (2023). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Anak Hebat Indonesia.

Sayoto, B., & Winarto, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Mnctv Bagian Produksi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Krisnadwipayana*, 6(2), 1-14.

Shahih Bukhari, 3:16

Sinambela, L. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.

Sindu, M., Cahyadi, E. R., & Widjajakusuma, M. K. (2006). Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah. *PT Elex Media Komputindo*.

Siswanto, B. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

*Jims*, 7(2).

Sri Wahyuni, S. E. (2020). *Kinerja Sharia Conformity and Profitability Index dan Faktor Determinan*. Scopindo Media Pustaka.

Sugiyono, D. (2013). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R & D.

Sukmara, H. A. R., & SE, M. (2023). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Cipta Media Nusantara.

Sumber data Dokumentasi, Tata Usaha Pondok Pesantren Modern Al Furqon

Sunyoto, D. (2015). Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia. *Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service*.

Suswati, E. (2022). Buku Monograf Motivasi Kerja. *Malang: Media Nusa Creative*.

Suswati, E. (2022). *Motivasi kerja*. Media Nusa Creative (MNC Publishing).

Swarjana, I. K., & SKM, M. (2022). *Populasi-sampel, teknik sampling & bias dalam penelitian*. Penerbit Andi.

Syafi'I, Imam , (2017) 'Pondok Pesantren', (Jurnal Pendidikan Islam, Volume 8

Syafrida Hafni Sahir, (2021). *Metode Penelitian*, ( Jogyakarta:Penerbit KBM Indonesia.

Tanjung, R., & Manalu, S. S. (2019). Pengaruh disiplin kerja, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Zurich Topas Life Batam. *Jurnal Dimensi*, 8(2), 342-359.

Tasmara, T. (2002). *Membudayakan etos kerja Islami*. Gema Insani.

Tsauri, S. (2014). *Manajemen kinerja performance management*. Sofyan Tsauri.

Tua, Siregar, Roet dkk. (2021) Komunikasi Organisasi, (Bandung: Widina Bhakti Persada.

Umar, H. (2002). *Metode riset bisnis: panduan mahasiswa untuk melaksanakan riset dikenal contoh proposal dan hasil riset bidang manajemen dan akuntansi*. Gramedia Pustaka Utama.

Uno, H. B. (2006). Teori Motivasi & Pengukurannya, Analisis di bidang pendidikan.

Wardani, D. K. (2020). *Pengujian Hipotesis (deskriptif, komparatif dan asosiatif)*. Lppm Universitas Kh. A. Wahab Hasbullah.