PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TAN INDO ASIA BATAM

Nurmukti¹, Tiurniari Purba²
pb180910328@upbatam.ac.id
Universitas Putera Batam

Abstrak

Dalam era globalisasi saat ini, keberlanjutan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia menjadi motor penggerak, inspirasi, dan otak berjalannya perusahaan. Penelitian ini mengeksplorasi variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Tan Indo Asia Batam. Disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi memiliki peran krusial dalam menentukan kualitas kinerja karyawan. Disiplin mencerminkan tanggung jawab dan kesadaran individu terhadap aturan perusahaan dan norma sosial. Motivasi merupakan dorongan internal yang mendorong individu mencapai tujuan tertentu. Kompensasi, sebagai bentuk reward, dapat memotivasi karyawan dan memastikan pencapaian tujuan organisasi. Hasil evaluasi kinerja karyawan PT Tan Indo Asia Batam pada tahun 2021 menunjukkan bahwa capaian performa masih di bawah target perusahaan. Faktor disiplin, motivasi, dan kompensasi menjadi pertimbangan utama dalam mencapai kinerja optimal. Analisis data kedisiplinan karyawan dari tahun 2020 hingga 2022 menunjukkan adanya penurunan signifikan, yang dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana disiplin dan motivasi berkontribusi pada kinerja karyawan di PT Tan Indo Asia Batam. Dengan melibatkan variabel kompensasi sebagai faktor pendukung, penelitian ini akan mengidentifikasi interaksi dan hubungan antara ketiga faktor tersebut. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan pemahaman lebih lanjut tentang bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui strategi yang tepat terkait disiplin, motivasi, dan kompensasi. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi dalam upaya perusahaan untuk mencapai keberlanjutan dan memberikan rekomendasi yang relevan untuk meningkatkan performa kerja di PT Tan Indo Asia Batam.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja.

1. PENDAHULUAN

Dalam keberlanjutan era globalisasi seperti sekarang ini, setiap organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya yang berkualitas. Salah satunya adalah sumber daya manusia, keberlanjutan organisasi sangat tergantung kepada performa sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan sebagai motor penggerak, inspirasi dan juga sebagai otak berjalannya suatu perusahaan, Sumber Daya Manusia memberikan pengaruh yang sangat besar. Semakin baik sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan maka akan semakin baik kinerja dari perusahaan itu sendiri, sebaliknya, semakin rendah kualitas mutu sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan akan menjadi kinerja perusahaan menurun dan pada akhirnya akan mengakibatkan perusahaan hancur.

Variabel penelitian tentang disiplin kerja, motivasi kerja serta kompensasi terhadap kinerja karyawan sangat menarik diinvestigasi dikarenakan kedua faktor tersebut dapat memberikan tingkatan kinerja karyawan dan berdampak positif pada hasil yang dihasilkan oleh karyawan (Fauzi & Duwika, 2020). Motivasi yang dihadiahi oleh atasan dan perusahaan memiliki peran penting dalam keberlanjutan untuk

kebahagiaan karyawan, sedangkan disiplin kerja berasal dari internal seseorang dan memancarkan rasa dari tanggung jawab saat bekerja. Disiplin dalam keberlanjutan untuk bekerja mempersatukan antara kemauan serta kesadaran guna mematuhi aturan dalam keberlanjutan untuk perusahaan serta sosial dan norma yang telah berlaku (Ratnawati et al., 2022). Pengaruh disiplin yang bagus diproyeksikan dari tingkatan tanggung jawab seseorang dalam keberlanjutan untuk menghadapi tugas yang dihadiahi, jika tidak ada faktor disiplin yang baik, maka sebuah industri/perusahaan sekalipun akan menghadapi kesulitan dalam keberlanjutan untuk mencapai target yang optimal.

Motivasi adalah faktor yang berisikan dorongan pada diri seseorang guna melakukan semacam aktivitas dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan. Seseorang beraksi karena adanya alasan tertentu, yakni guna mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan demikian, motivasi semacam keadaan internal seseorang yang mendorongnya guna melakukan tindakan tertentu demi mencapai semacam tujuan (Fauzi & Duwika, 2020). Kinerja merujuk pada hasil dan perilaku yang dicapai oleh individu untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam periode waktu tertentu. Suatu faktor kinerja memberikan refleksi hasil individu terhadap periode tertentu dan dapat diukur berlandaskan dari kemampuan menyelesaikan tanggung jawab serta tugas yang telah dibebankan kepadanya. Kinerja juga melibatkan pemenuhan standar pencapaian yang telah ditetapkan, sehingga individu yang memenuhi standar tersebut dianggap memiliki kinerja yang baik, sementara yang tidak memenuhinya dikategorikan memiliki kinerja yang kurang atau tidak (Ratnawati et al., 2022).

Kompensasi adalah bentuk reward yang dihadiahkan kepada karyawan dari perusahaan atas kontribusi pegawai dalam keberlanjutan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Badan kompensasi tersebut dapat berupa upah atau upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Jika kompensasi dibebankan dengan adil dan sejalan dengan berprestasi dalam bekerja/melakukan tugasnya, hal ini dapat membantu memberikan tingkatan motivasi dan kinerja karyawan, serta memastikan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, kebijakan kompensasi harus dipertimbangkan dengan cermat dan didasarkan pada analisis pekerjaan, konsistensi eksternal, keadilan, dan kepatuhan terhadap PP UU yang berlaku (Kammeyer-Mueller et al., 2019).

PT Tan Indo Asia Batam melakukan evaluasi kinerja karyawan setiap tahun dengan metode yang dipimpin oleh kepala divisi masing-masing. Evaluasi ini menggunakan formulir tinjauan performa kerja karyawan. Evaluasi kinerja ini memberikan langkah penting dalam upaya perusahaan guna memastikan bahwasanya karyawan memiliki keterampilan dan sikap yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan melakukan tinjauan performa secara berkala, PT Tan Indo Asia Batam dapat mengidentifikasi area yang perlu ditingkatkan dan memberikan penghargaan atau pengembangan bagi pegawai yang menunjukkan kinerja dan sikap yang baik.

Tabel 1 Persentase Performa Kerja Karyawan PT Tan Indo Asia Batam Tahun 2021

No.	Performa Kerja	Target Capaian	Presentase Capaian
1.	Prospek Kinerja	90 persen - 100 persen	95 persen
2.	Prospek Sikap	90 persen - 100 persen	88 persen
3.	Prospek Disiplin	90 persen - 100 persen	85 persen

Sumber: Data HRD Tan Indo Asia Batam, 2021

Berlandaskan komponen yang dibutuhkan dalam memperoleh nilai performa di PT Tan Indo Asia Batam, tabel diatas menunjukkan bahwasanya indeks skor masih belum tercapai pada target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu potensi yang dapat memberikan tingkatan kinerja karyawan ialah memberikan tingkatan tingkat kedisiplinan.

Motivasi adalah kekuatan pada batin seorang yang telah dipengaruhi oleh intensitas, arah dan juga kelangsungan pada tindakan sukarela dalam tujuan guna mencapai tujuan yang ditetapkan oleh supervisor (Rozali & Kusnadi, 2021). Dengan memberikan insentif, karyawan merasa diapresiasi atas usaha dan kontribusi pegawai, para pegawai terasa mendapatkan motivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik serta mampu untuk memberikan kontribusi bekerja lebih keras (Sari et al., 2020).

Tabel 2 Persentase Tingkatan Kualitas Disiplin Pegawai Berlandaskan Hadir Karyawan Pada Tahun 2020-2022

No.	Sub-Kategori	Tahun		
		2020	2021	2022
1.	Total Karyawan Tetap	45	45	45
	Terlambat	13	15	18
	Tepat Waktu	32	30	27
Total		71,11 persen	66,66 persen	60 persen
2.	Total Karyawan Kontrak	65	65	65
	Terlambat	31	30	38
	Tepat Waktu	34	35	27
Total		52,31 persen	53,85 persen	41,54 persen

Sumber: Data HRD Tan Indo Asia Batam, 2021

Berlandaskan data yang disajikan, terlihat bahwasanya tingkat kualitas kedisiplinan mengalami depresiasi yang cukup signifikan dari tahun 2019 hingga tahun 2021. Depresiasi ini disebabkan oleh minimnya kesadaran karyawan, yang

berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan peran dari PT Tan Indo Asia Batam dalam keberlanjutan untuk menghadapi masalah ini. Salah satu langkah yang dapat diambil oleh PT Tan Indo Asia Batam ialah memberlakukan sanksi bagi pegawai yang tidak mematuhi aturan dan sering terlambat.

Terdapat beberapa jenis kompensasi yang umumnya diberikan kepada pegawai PT Tan Indo Asia Batam. Pertama adalah gaji pokok, yang merupakan imbalan tetap yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan. Selain itu, ada insentif kinerja yang merupakan bonus atau penghargaan atas pencapaian kinerja yang luar biasa. PT Tan Indo Asia Batam mungkin juga memberikan tunjangan kesehatan yang mencakup asuransi medis atau fasilitas kesehatan lainnya.

Dengan melihat kinerja karyawan, penelitian ini akan memahami sejauh mana disiplin dan motivasi berkontribusi pada hasil kerja karyawan di PT Tan Indo Asia Batam. Penelitian ini akan memberikan pemahaman lebih lanjut tentang bagaimana disiplin dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dan apakah variabel ada interaksi atau hubungan antara kedua faktor tersebut. Penting guna diingat bahwasanya penelitian tentang kinerja karyawan tidak memiliki titik akhir tertentu karena dapat berubah seiring dengan situasi dan waktu di perusahaan.

Dengan judul "PENGARUH DISIPLIN, MOTIVASI KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TAN INDO ASIA BATAM" penelitian ini bertujuan guna memberikan kontribusi dalam keberlanjutan untuk memahami macam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dan memberikan rekomendasi yang relevan guna memberikan tingkatan performa kerja di perusahaan.

2. METODE PENELITIAN

Jenis pendekatan penelitian adalah konsep dari penelitian yang menggunakan petunjuk penelitian guna membentuk rancangan dalam keberlanjutan untuk penelitian. Tujuan dari desain penelitian adalah memberikan panduan yang terstruktur dan kolaboratif kepada peneliti dalam keberlanjutan untuk menjalankan kajian penelitian pegawai. Mengacu pada studi penelitian oleh (Syahid et al., 2020), desain penelitian merujuk pada kerangka atau detail prosedur yang dilakukan sebelum penelitian dimulai guna mengetahui rencana atau alur penelitian yang akan dilakukan serta memberikan gambaran tentang subjek penelitian dan langkah-langkah yang akan diambil dalam keberlanjutan untuk prosesnya.

Jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis ialah penelitian kuantitatif. Pada penelitian yang diteliti, data diperoleh melalui angket online yang disebarakan melalui Google Form kepada pegawai dari PT Tan Indo Asia Batam. Penelitian ini berfokus pada hubungan motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam keberlanjutan untuk rumusan masalah pada Bab I, peneliti mendapatkan ide guna meneliti faktor motivasi dan disiplin kerja dan bagaimana macam faktor tersebut mempengaruhi kinerja pegawai. Selanjutnya, guna menentukan sampel dan populasi penelitian, peneliti mendistribusikan angket online kepada para pegawai PT Tan Indo Asia Batam, yang berisi beberapa pernyataan yang didasarkan pada studi pustaka yang variabel dalam keberlanjutan untuk Bab II penelitian ini.

Setelah mendapatkan data, sebagai peneliti, penulis akan menganalisis hasil dari jawaban yang diperoleh dengan melakukan analisis independensi dari responden dan narasumber. Tujuannya ialah guna memahami dan menginterpretasi data yang telah dikumpulkan. Guna mencapai hasil yang akurat, penulis siap memberikan jawaban dan penjelasan yang dibutuhkan kepada responden dan narasumber jika ada pertanyaan atau kebingungan terkait pengisian kuesioner. Hal ini dilakukan guna memastikan bahwasanya data yang diperoleh memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan dapat diandalkan sebagai dasar guna analisis lebih lanjut. Dengan memberikan dukungan dan penjelasan yang tepat, penulis berharap partisipasi dan kontribusi dari responden dan narasumber akan optimal dalam keberlanjutan untuk mencapai tujuan penelitian dengan hasil yang berkualitas.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis ialah semacam prosedur statistik yang digunakan guna menguji klaim atau pernyataan yang diajukan terhadap populasi. Dalam keberlanjutan untuk konteks penelitian, hipotesis berfungsi guna memperkirakan apakah variabel variabel independen memiliki pengaruh atau efek terhadap variabel dependen dalam keberlanjutan untuk populasi. Hipotesis nol (H₀) menyatakan bahwasanya tidak ada hubungan atau pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen di populasi.

Sementara itu, hipotesis alternatif (H₁) menyatakan bahwasanya variabel hubungan atau pengaruh antara kedua variabel tersebut di populasi. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan data yang diperoleh dari sampel dan melibatkan analisis statistik. Hasil pengujian tersebut akan menghasilkan nilai p-value, yang menunjukkan tingkat signifikansi atau probabilitas terjadinya hubungan atau perbedaan antara variabel independen dan variabel dependen dalam keberlanjutan untuk populasi (Mehmetoglu & Venturini, 2021).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis

Uji T

Tabel 1 Hasil Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	,844	,578		1,459	,147
	SQ_DK	,238	,149	,161	1,601	,112
	SQ_MK	,242	,137	,186	1,769	,080
	SQ_KK	,367	,138	,288	2,667	,009

Hasil uji-T menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki pengaruh yang berbeda terhadap variabel dependen, seperti SQ_DK, SQ_MK, dan SQ_KK. Untuk SQ_DK dan SQ_MK, p-value (nilai sig.) lebih besar dari 0,05 (signifikansi 0,112 dan 0,080), sehingga secara statistik, pengaruh keduanya tidak signifikan. Namun, SQ_KK memiliki p-value yang lebih rendah dari 0,05 (signifikansi 0,009), menunjukkan bahwa pengaruhnya terhadap variabel dependen adalah signifikan.

Dalam penjelasan hipotesis hasil dari uji T akan menilai signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen (disiplin, motivasi, kompensasi) secara terpisah terhadap kinerja karyawan. Sementara uji F akan mengevaluasi apakah secara keseluruhan variabel independen (disiplin, motivasi, kompensasi) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan.

Variabel SQ_DK memiliki pengaruh yang positif, tetapi tidak signifikansi terhadap SQ_KY karena nilai t-statistik (1.601) lebih kecil dari nilai kritis yang biasanya ditetapkan pada tingkat signifikansi 0.05 atau 0.01. Variabel SQ_MK juga memiliki pengaruh positif, tetapi tidak signifikansi terhadap SQ_KY karena nilai t-statistik (1.769) lebih kecil dari nilai kritis pada tingkat signifikansi yang sama. Variabel SQ_KK memiliki pengaruh yang positif dan signifikansi terhadap SQ_KY karena nilai t-statistik (2.667) lebih besar dari nilai kritis pada tingkat signifikansi yang ditetapkan. Interpretasi ini menunjukkan bahwasanya hanya variabel SQ_KK yang memiliki pengaruh yang signifikansi terhadap variabel SQ_KY. Variabel SQ_DK dan SQ_MK, meskipun memiliki pengaruh positif, namun tidak signifikansi secara statistik. Oleh karena itu, dalam keberlanjutan untuk model ini, variabel SQ_KK dapat dianggap sebagai faktor yang memiliki pengaruh penting dalam keberlanjutan untuk mempengaruhi variabel SQ_KY. Dapat diambil kesimpulan bahwa ada penguat positif pada variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Tan Indo Asia Batam.

Uji F

Tabel 2 Hasil Uji F

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,844	,578		1,459	,147
	SQ_DK	,238	,149	,161	1,601	,112
	SQ_MK	,242	,137	,186	1,769	,080
	SQ_KK	,367	,138	,288	2,667	,009

Dalam keberlanjutan untuk hal ini, variabel SQ_KK memiliki pengaruh yang paling signifikansi terhadap SQ_KY, dengan nilai Beta sebesar 0.288 dan t-value sebesar 2.667. Hal ini menunjukkan bahwasanya peningkatan dalam keberlanjutan untuk SQ_KK berkontribusi positif terhadap peningkatan SQ_KY. Selanjutnya, variabel SQ_MK juga memiliki pengaruh yang signifikansi dengan Beta sebesar 0.186 dan t-value sebesar 1.769. Namun, variabel SQ_DK memiliki pengaruh yang kurang signifikansi, dengan Beta sebesar 0.161 dan t-value sebesar 1.601.

Dalam pengujian F digunakan untuk mengevaluasi signifikansi secara bersama-sama dari semua variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi. Hasil dari uji F menunjukkan apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen dalam model. Jika nilai F-statistik lebih besar dari nilai kritis F pada tingkat signifikansi yang ditentukan, hipotesis bahwa setidaknya satu variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara keseluruhan diterima.

Dalam hipotesis yang telah diajukan mengenai disiplin, motivasi, dan kompensasi sebagai variabel independen yang berpotensi mempengaruhi kinerja karyawan di PT Tan Indo Asia Batam, uji F akan mengevaluasi secara keseluruhan apakah ketiga variabel independen tersebut (disiplin, motivasi, kompensasi) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

Jika nilai F-statistik yang dihasilkan oleh uji F lebih besar dari nilai kritis F pada tingkat signifikansi yang ditentukan, maka hipotesis bahwa setidaknya satu variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen secara keseluruhan diterima. Dengan kata lain, jika hasil uji F menunjukkan signifikansi, hal tersebut menandakan bahwa minimal satu dari variabel independen (disiplin, motivasi, kompensasi) secara bersama-sama memengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) dalam model regresi.

Interpretasi ini menunjukkan bahwasanya variabel SQ_KK dan SQ_MK dapat dianggap sebagai prediktor yang lebih kuat dalam keberlanjutan untuk menjelaskan variasi dalam keberlanjutan untuk SQ_KY. Variabel SQ_DK, meskipun memiliki pengaruh yang kurang signifikansi, masih memberikan kontribusi dalam keberlanjutan untuk menjelaskan SQ_KY. Dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengatur positif pada variabel disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Tan Indo Asia Batam.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian menunjukkan bahwasanya disiplin (DK) memiliki pengaruh yang signifikansi terhadap kinerja karyawan (SQ_KY). Namun, pengaruh disiplin tersebut tidak begitu kuat karena nilai Beta sebesar 0.161 dan t-value sebesar 1.601. Hal ini menunjukkan bahwasanya disiplin berkontribusi secara positif terhadap kinerja karyawan, tetapi pengaruhnya relatif lebih kecil dibandingkan dengan macam faktor lain yang diuji.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Analisis menunjukkan bahwasanya motivasi kerja (MK) memiliki pengaruh yang signifikansi terhadap kinerja karyawan (SQ_KY). Variabel MK memiliki nilai Beta sebesar 0.186 dan t-value sebesar 1.769. Ini menunjukkan bahwasanya motivasi kerja memiliki kontribusi yang relatif lebih besar terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan disiplin. Dengan kata lain, semakin tinggi motivasi kerja, semakin baik kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam keberlanjutan untuk analisis ini, variabel kompensasi kerja (KK) menunjukkan pengaruh yang paling signifikansi terhadap kinerja karyawan (SQ_KY). Hasil pengujian menunjukkan bahwasanya variabel KK memiliki nilai Beta sebesar 0.288 dan t-value sebesar 2.667. Ini menunjukkan bahwasanya kompensasi kerja memiliki kontribusi yang paling kuat terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan macam faktor lain yang diuji. Dengan kata lain, kompensasi kerja yang memadai dapat secara positif mempengaruhi kinerja karyawan.

Secara keseluruhan, hasil pengujian menunjukkan bahwasanya ketiga faktor yang diuji (disiplin, motivasi kerja, dan kompensasi kerja) memiliki pengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan. Namun, pengaruh kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan terlihat lebih dominan dibandingkan dengan faktor lainnya. Oleh karena itu, guna memberikan tingkatan kinerja karyawan, penting guna

memperhatikan macam faktor tersebut, terutama kompensasi kerja yang dapat menjadi faktor utama dalam keberlanjutan untuk memotivasi karyawan guna memberikan kinerja yang lebih baik. Disiplin dan motivasi kerja juga perlu diperhatikan, meskipun pengaruhnya sedikit lebih kecil dibandingkan dengan kompensasi kerja.

Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini memiliki beberapa implikasi yang relevan bagi manajemen di PT Tan Indo Asia Batam. Pertama, perlu diperhatikan pentingnya memberikan tingkatan disiplin kerja di kalangan karyawan. Dengan menerapkan aturan dan sanksi yang tepat, manajemen dapat memastikan karyawan bekerja dengan lebih teratur dan bertanggung jawab, yang berpotensi memberikan tingkatan kinerja secara keseluruhan.

Kedua, penting guna memberikan motivasi yang sesuai kepada karyawan. Pengakuan atas kinerja yang baik, peluang guna maju, dan tugas yang menantang dapat menjadi faktor motivasi yang efektif. Dengan memberikan dukungan dan dorongan kepada karyawan, manajemen dapat memberikan tingkatan semangat dan antusiasme dalam keberlanjutan untuk bekerja, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada kinerja pegawai.

Implikasi Secara Praktis

Hasil penelitian menunjukkan bahwasanya disiplin dan motivasi kerja memiliki peran yang sangat penting dalam keberlanjutan untuk memberikan tingkatan kinerja karyawan di PT Tan Indo Asia Batam. Kedua faktor ini berkontribusi dalam keberlanjutan untuk membentuk arah tindakan dan memberikan panduan tentang bagaimana tugas dan tanggung jawab harus dilaksanakan dengan baik guna mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Ketika karyawan memiliki disiplin yang tinggi, pegawai cenderung bekerja lebih teratur, tepat waktu, dan mengikuti prosedur yang ditetapkan, yang pada gilirannya dapat memberikan tingkatan efisiensi dan efektivitas kerja.

Dengan demikian, kesimpulan dari penelitian ini menegaskan bahwasanya pentingnya peran disiplin dan motivasi kerja dalam keberlanjutan untuk memberikan tingkatan kinerja karyawan. Manajemen perlu terus memperhatikan dan memberikan tingkatan macam faktor tersebut melalui strategi dan kebijakan yang tepat, sehingga dapat menciptakan scope area pekerjaan yang produktif dan berprestasi. Dengan demikian, PT Tan Indo Asia Batam dapat mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif dan efisien melalui kinerja karyawan yang optimal.

4.7.2. Implikasi Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berharga dalam keberlanjutan untuk memahami hubungan antara disiplin dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan. Namun, guna lebih mendalam keberlanjutan untuk dan memperluas pemahaman tentang macam faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian lebih lanjut dengan pendekatan kuantitatif akan menjadi langkah yang relevan dan bermanfaat. Dengan pendekatan kuantitatif, penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode statistik yang lebih rinci dan komprehensif guna mengumpulkan dan menganalisis data. Data dapat dikumpulkan dari sejumlah responden yang lebih besar dan representatif, sehingga hasilnya dapat lebih menggeneralisasi ke populasi yang lebih luas.

4. KESIMPULAN

1. Penelitian ini menyimpulkan bahwasanya disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikansi, meskipun relatif lebih lemah dibandingkan dengan faktor lain yang diuji. Meskipun begitu, disiplin kerja tetap memberikan kontribusi positif yang berarti terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwasanya tingkat disiplin yang tinggi pada karyawan dapat berdampak positif pada hasil kerja pegawai.
2. Motivasi kerja juga memiliki pengaruh yang signifikansi terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja, semakin baik pula kinerja karyawan. Hasil ini menggarisbawahi pentingnya memotivasi karyawan guna mencapai kinerja yang optimal. Motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan guna berprestasi dan memberikan hasil kerja yang lebih baik.
3. Kompensasi kerja menjadi faktor yang memiliki pengaruh paling signifikansi terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mendapatkan kompensasi yang memadai cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan guna memberikan kompensasi yang sesuai dengan kontribusi dan hasil kerja karyawan. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat memberikan tingkatan kepuasan dan motivasi karyawan guna berprestasi lebih baik.
4. Hasil penelitian ini memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen perusahaan dalam keberlanjutan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan. Dengan memperhatikan disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi kerja, perusahaan dapat menciptakan scope area pekerjaan yang mendukung dan memotivasi karyawan guna mencapai hasil kerja yang lebih baik. Dengan demikian, penelitian ini memiliki implikasi praktis yang penting dalam keberlanjutan untuk pengembangan sumber daya manusia dan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Caissar, C., Hardiyana, A., Nurhadian, A. F., & Kadir, K. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 2(1), 11–19. <https://doi.org/10.55208/aj.v2i1.27>
- Fauzi, I., & Duwiki, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Al Wasatiyah Tangerang. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(2), 298–305. <https://doi.org/10.32493/jee.v2i2.4172>
- Firmandani, W., Sya'bania, A. F., Abdani, F., & Madani, E. (2021). Analysis of Indonesian Consumer Online Shopping Behavior During the Covid-19 Pandemic: A Shopee Case Study. *The International Journal of Business Review (The Jobs Review)*, 4(2), 191–202. <https://doi.org/10.17509/tjr.v4i2.40524>
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V. ', & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161>
- Kusumayanti, K., Ratnasari, S. L., & Hakim, L. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Scope area pekerjaan, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192.

- <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2445>
- Marlina. (2014). Punishment dalam keberlanjutan untuk Dunia Pendidikan Dan Tindak Pidana Kekerasan. *Jurnal Mercatoria*, 7(1), 46–57.
- Mashudi, D., Yanuar, T., Syah, R., Pusaka, S., & Ramdhani, D. (2021). Risk Management Implementation for Skincare Business Startup at PT Indo Bright Skincare. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(4), 168–172. <https://ijosmas.org/index.php/ijosmas/article/view/61>
- Ratnawati, W., Setiawan, R., & Irawati, L. (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Simetri Putra Perkasa. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 8(2), 228–239. <https://doi.org/10.31289/jkbn.v8i2.7321>
- Sari, N., Fadilla, & Aravik, H. (2022). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Unit Desa (KUD) Sejahtera Babat Toman. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 1–16.
- Suhendri. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. In *Energies* (Vol. 6, Issue 1). <http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1120700020921110%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.reuma.2018.06.001%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.arth.2018.03.044%0Ahttps://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1063458420300078?token=C039B8B13922A2079230DC9AF11A333E295FCD8>
- Takrim, M., NAPITUPULU, R. H. M., & ... (2021). Dampak Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pengemudi Bus. *Jurnal Administrasi ...*, 9(1), 37–48. <http://www.ejournal-binainsani.ac.id/index.php/JAK/article/view/1474>
<https://www.ejournal-binainsani.ac.id/index.php/JAK/article/download/1474/1302>
- Triputra, Z., Sarwidi, & Nugraheni, F. (2020). Analisa Produktivitas Pekerja pada Pekerjaan Pembesian Struktur Kolom dengan Metode Productivity Delay Model (Studi Kasus Proyek Renovasi Kelas C Menjadi 2 Lantai).
- Wijaya, W. U. (2020). Analisis Kebutuhan Guna Mengembangkan Media Video Animasi Pada Materi Struktur Atom Dan Ikatan Kimia. *Journal of Tropical Chemistry Research and Education*, 2(2), 59–67. <https://doi.org/10.14421/jtcre.2020.22-02>
- Yulia, R. S., Santoso, S., Soemanto, H., Kurniawan, W., & Zega, I. (2022). Analisis Manajemen Risiko Subsektor Fotografi Dalam keberlanjutan untuk Konteks Pandemi Covid-19: Studi Kasus Di Eternity Studio. *Rekam*, 18(1), 81–100. <https://doi.org/10.24821/rekam.v18i1.6185>