

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kajian Teori**

##### **2.1.1. Disiplin**

###### **2.1.1.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Pentingnya disiplin kerja di lingkungan perusahaan maupun organisasi tidak dapat diabaikan, mengingat disiplin berperan penting dalam keberlanjutan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan. Kehadiran disiplin kerja menjadi kunci dalam keberlanjutan untuk pengembangan MSDM, sehingga perusahaan dan organisasi harus memastikan adanya disiplin guna mencegah terjadinya kelalaian dan kesalahan dalam keberlanjutan untuk pelaksanaan tugas. Disiplin diartikan sebagai kesadaran dan kepatuhan individu terhadap aturan dan peraturan yang berlaku di lingkungan perusahaan (Fauzi & Duwiki, 2020).

Berlandaskan pandangan yang diungkapkan oleh (Kusumayanti et al., 2020) disiplin merujuk pada sikap, perilaku, dan tindakan individu yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Sementara menurut (Hasyim et al., 2020) disiplin kerja memiliki beberapa komponen, yakni perhitungan kehadiran, tingkat kewaspadaan, kepatuhan terhadap peraturan yang telah dibuat, ketaatan dalam keberlanjutan untuk menjalankan tugas, dan etika kerja. (Putri & Onsardi, 2020:508) menyatakan bahwasanya disiplin dapat didefinisikan sebagai ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku di dalam keberlanjutan untuk perusahaan. Disiplin dianggap sebagai kunci guna mencapai tujuan bagi organisasi, karyawan, serta masyarakat secara keseluruhan.

Selain itu, disiplin juga menjadi alat yang penting bagi semacam organisasi dalam keberlanjutan untuk menjaga keberlangsungan dan eksistensinya.

Pada pembahasan di atas didapatkan kesimpulan bahwa disiplin kerja memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi, karena kesadaran dan kepatuhan individu terhadap aturan dan peraturan organisasi memainkan peran kunci dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia. Disiplin, yang mencakup sikap, perilaku, dan tindakan yang sesuai dengan aturan organisasi, termasuk komponen seperti kehadiran, kewaspadaan, kepatuhan terhadap peraturan, ketaatan dalam menjalankan tugas, dan etika kerja, merupakan faktor penting yang harus dipertimbangkan dalam menjaga kinerja dan kelangsungan organisasi. Dalam konteks ini, disiplin dapat didefinisikan sebagai ketaatan dan kepatuhan terhadap aturan yang berlaku di dalam perusahaan, dan merupakan kunci penting bagi pencapaian tujuan organisasi, karyawan, serta masyarakat secara keseluruhan, serta sebagai alat yang vital bagi organisasi dalam menjaga keberlangsungan dan eksistensinya.

#### **2.1.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Berlandaskan hasil penelitian yang dilakukan oleh Daulay et al. (2019:214), variabel beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, yakni:

1. Jumlah kompensasi: Besarnya kompensasi yang dijabarkan kepada karyawan dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja. Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi dan kinerja karyawan dapat

menjadi insentif bagi pegawai guna tetap disiplin dalam keberlanjutan untuk menjalankan tugas-tugas pekerjaan.

2. Pemimpin yang patut diteladani: Kepemimpinan yang baik dan menjadi panutan bagi pegawai dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja. Ketika pemimpin menunjukkan keteladanan dalam keberlanjutan untuk disiplin dan kepatuhan terhadap aturan, hal ini dapat memotivasi karyawan guna mengikuti jejak dan tetap disiplin dalam keberlanjutan untuk pekerjaan pegawai.
3. Aturan khusus yang bisa dijadikan pedoman: Adanya aturan khusus dan pedoman yang jelas dalam keberlanjutan untuk melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dapat membantu memberikan tingkatan disiplin kerja. Ketika karyawan memiliki panduan yang jelas tentang apa yang diharapkan dari pegawai, pegawai lebih cenderung guna tetap disiplin dalam keberlanjutan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut.
4. Keberanian pemimpin guna bertindak: Ketika pemimpin memiliki keberanian guna mengambil tindakan terhadap pelanggaran disiplin kerja, hal ini dapat mempengaruhi tingkat disiplin di scope area pekerjaan. Karyawan akan lebih waspada dan cenderung guna tetap disiplin karena pegawai tahu bahwasanya pelanggaran akan ditindak tegas.
5. Dalam keberlanjutan untuk penelitian tersebut, macam faktor tersebut diidentifikasi sebagai dampak yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan di semacam organisasi atau perusahaan. Hasil

penelitian ini dapat memberikan panduan bagi manajemen dalam keberlanjutan untuk memberikan tingkatan disiplin kerja di scope area pekerjaan pegawai.

### **2.1.1.3. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen & Hadi (2021:40), variabel beberapa indikator yang mempengaruhi dampak dari disiplin karyawan, yakni:

1. Selalu bersikap baik: Disiplin kerja tercermin dalam keberlanjutan untuk sikap karyawan yang selalu bersikap baik dan profesional dalam keberlanjutan untuk berinteraksi dengan sesama rekan kerja maupun atasan. Sikap yang sopan, ramah, dan menghargai orang lain dapat mencerminkan tingkat disiplin yang tinggi.
2. Memiliki inovatif dan kreatif dalam keberlanjutan untuk bekerja: Meskipun disiplin berhubungan dengan kepatuhan terhadap aturan, namun karyawan yang disiplin juga dapat menunjukkan inovasi dan kreativitas dalam keberlanjutan untuk bekerja. Pegawai dapat menghadirkan solusi-solusi baru dan berinovasi dalam keberlanjutan untuk melaksanakan tugas-tugas kerja dengan tetap mengikuti aturan yang berlaku.
3. Mempunyai semangat kerja yang tinggi: Tingkat disiplin yang tinggi seringkali diiringi oleh semangat kerja yang tinggi pula. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki motivasi dan antusiasme yang tinggi dalam keberlanjutan untuk menjalankan tugas-tugas pekerjaan

pegawai.

4. Mempunyai keterampilan dalam keberlanjutan untuk kerja pada bidang yang ditetapkan: Disiplin kerja juga berhubungan dengan kemampuan dan keterampilan karyawan dalam keberlanjutan untuk melaksanakan tugas-tugas kerja sesuai dengan bidang yang ditetapkan. Karyawan yang memiliki keterampilan yang baik dapat bekerja dengan efisien dan efektif.
5. Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien: Disiplin kerja juga tercermin dalam keberlanjutan untuk kemampuan karyawan guna mengatur waktu dengan efisien. Karyawan yang disiplin akan mengutamakan jam kerja dengan baik, menghindari keterlambatan, dan menggunakan waktu dengan optimal dalam keberlanjutan untuk melaksanakan tugas-tugas kerja.

## **2.1.2. Motivasi Kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Motivasi Kerja**

Menurut landasan yang dikemukakan oleh Winata (2020:24), motivasi dapat diartikan sebagai kumpulan perbuatan dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu dalam keberlanjutan untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Meskipun perbuatan dan nilai-nilai tersebut bersifat tidak berwujud, namun memiliki kekuatan yang kuat dalam keberlanjutan untuk mendorong individu guna mencapai tujuan tersebut. Motivasi ini memberikan pengaruh positif terhadap hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh individu.

Astria (2019:4) menyatakan bahwasanya motivasi dapat mendorong individu guna mencapai semacam tujuan dengan cara yang baik. Motivasi menjadi pendorong yang positif bagi individu guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Eddy (2020:21), motivasi adalah kesediaan seseorang guna mencapai tujuan organisasi, yang didorong oleh keinginan guna memenuhi kebutuhan pribadi tertentu. Motivasi ini dipengaruhi oleh kemampuan individu guna berusaha mencapai tujuan tersebut. Rozali & Kusnadi (2020:15) menyatakan bahwasanya motivasi semacam pengaruh yang ada pada diri seseorang yang menentukan arah dan keberlanjutan tindakan, serta menjadi dorongan guna mencapai tujuan bersama. Dalam keberlanjutan untuk konteks ini, motivasi menjadi faktor penting yang membawa individu guna bertindak dan berusaha mencapai tujuan bersama dengan orang lain. Secara keseluruhan, ketiga pandangan tersebut menyampaikan bahwasanya motivasi berperan sebagai pendorong positif yang ada dalam keberlanjutan untuk diri individu guna mencapai tujuan baik dalam keberlanjutan untuk konteks personal maupun organisasi. Motivasi memainkan peran krusial dalam keberlanjutan untuk mengarahkan tindakan dan upaya individu guna mencapai hasil yang diinginkan.

#### **2.1.2.2. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut Sugiyono & Susanto (2020), variabel beberapa faktor motivasi kerja yang mempengaruhi tingkat motivasi karyawan dalam keberlanjutan untuk bekerja, yakni:

1. *Work condition*: Faktor ini mencakup dampak lingkungan perusahaan dan kualitas prasarana yang ada di tempat kerja. Termasuk di dalam

keberlanjutan untuknya ialah batasan kerja, waktu kerja, serta tingkat keselamatan dan keamanan. Karyawan yang merasa sejahtera dalam keberlanjutan untuk *scope* area pekerjaan yang baik cenderung memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi.

2. *Relationship with superiors*: Faktor ini berkaitan dengan hubungan karyawan dengan atasan dan juga dengan rekan kerja sebaya. Hubungan yang baik dan saling mendukung di *scope* area pekerjaan, termasuk pada saat istirahat, dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.
3. *Work safety*: Faktor ini menekankan pentingnya menyediakan *scope* area pekerjaan yang aman dan nyaman bagi pegawai, termasuk dalam keberlanjutan untuk hal bangunan dan lokasi organisasi tersebut. *Scope* area pekerjaan yang aman dapat memberikan tingkatan rasa nyaman dan keamanan bagi pegawai, sehingga mempengaruhi motivasi pegawai dalam keberlanjutan untuk bekerja.
4. *Salary*: Faktor ini mencakup balas jasa yang dijabarkan kepada karyawan, seperti kenaikan upah dan pemberian bonus dengan target yang jelas dan konsisten. Upah dan penghargaan finansial lainnya dapat menjadi insentif bagi pegawai guna memberikan tingkatan motivasi dan kinerja pegawai.
5. *Achievement*: Faktor ini terkait dengan perolehan hasil kerja yang maksimal oleh karyawan. Ketika karyawan merasa berhasil mencapai hasil kerja yang baik dan sesuai dengan harapan, hal ini dapat memberikan tingkatan rasa pencapaian dan motivasi pegawai.

6. Dalam keberlanjutan untuk konteks organisasi atau perusahaan, memperhatikan dan memenuhi macam faktor motivasi kerja ini dapat membantu memberikan tingkatan tingkat motivasi dan kinerja karyawan secara keseluruhan. Organisasi yang peduli dan mengakomodasi kebutuhan motivasi karyawan cenderung memiliki tenaga kerja yang lebih termotivasi dan produktif.

### **2.1.2.3. Indikator Motivasi Kerja**

Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan oleh Nur Azizah (2020:25), variabel beberapa indikator motivasi kerja yang dapat dikenali, yakni:

1. Mempunyai tanggung jawab pada pekerjaan: Karyawan yang memiliki motivasi kerja biasanya memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diemban. Pegawai merasa bertanggung jawab guna menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan harapan perusahaan.
2. Melakukan pekerjaan dengan maksimal yang sudah dibebankan kepada karyawan: Karyawan yang termotivasi cenderung bekerja dengan maksimal dalam keberlanjutan untuk menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan. Pegawai berusaha guna memberikan hasil kerja yang terbaik dan mencapai target yang ditetapkan.
3. Keinginan guna mengembangkan potensi diri di perusahaan: Motivasi kerja juga dapat tercermin dalam keberlanjutan untuk keinginan karyawan guna mengembangkan potensi diri dan memberikan tingkatan keterampilan serta intelligence pegawai dalam keberlanjutan untuk



lingkungan perusahaan. Karyawan yang termotivasi akan berusaha guna terus belajar dan berkembang.

4. Mempunyai keinginan guna mendapatkan upah yang lebih besar atau pemberian status tertentu pada karyawan: Faktor finansial juga dapat menjadi pendorong motivasi kerja. Karyawan yang termotivasi mungkin memiliki keinginan guna mendapatkan upah yang lebih besar atau menerima pengakuan berupa status atau posisi tertentu di perusahaan.

### **2.1.3. Kompensasi**

#### **2.1.3.1. Pengertian Kompensasi**

Penggantian atau imbalan yang dijabarkan kepada karyawan memegang peran penting dalam keberlanjutan untuk MSDM. Kompensasi semacam bagian dari hubungan kerja yang sangat sensitif karena melibatkan berbagai Prospek seperti tunjangan dan insentif. Namun, masih banyak perusahaan yang belum sepenuhnya memahami sistem kompensasi secara tepat. Sistem kompensasi yang baik dapat membantu organisasi memperkuat nilai-nilai inti dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Bagi pegawai, kompensasi dianggap sangat penting karena jumlahnya mencerminkan nilai dan penghargaan atas kontribusi pegawai dalam keberlanjutan untuk organisasi. Selain itu, besaran kompensasi juga dapat mempengaruhi cara karyawan dilihat oleh rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat memberikan tingkatan kepuasan karyawan, memberikan

tingkatan motivasi kerja, dan membantu organisasi dalam keberlanjutan untuk mempertahankan serta menarik tenaga kerja berkualitas.

Dalam keberlanjutan untuk rangka memotivasi karyawan dengan efektif, penting guna memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerja yang dicapai. Hal ini bertujuan guna membuat karyawan merasa dihargai dan termotivasi guna melakukan pekerjaannya dengan baik dan bertanggung jawab. Kompensasi juga membantu menjamin bahwasanya karyawan akan berusaha sebaik mungkin guna mencapai tujuan organisasi. Organisasi dituntut guna memberikan tingkatan performanya, dan hal tersebut dapat dicapai dengan dukungan karyawan yang profesional dan loyal. Oleh karena itu, memberikan kompensasi yang memuaskan dapat membantu mengurangi potensi terjadinya hal-hal yang merugikan perusahaan.

#### **2.1.3.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Faktor internal dan eksternal mempengaruhi struktur dan tingkat upah/upah dalam keberlanjutan untuk sebuah organisasi. Respons terhadap macam faktor ini dapat berbeda-beda dalam keberlanjutan untuk formulasi manajemen kompensasi yang diterapkan. Evaluasi berkala dan penyesuaian manajemen dan sistem imbalan perlu dilakukan guna memastikan adanya kompensasi yang adil dan layak bagi pegawai (Takrim et al., 2021).

1. Tingkat penghasilan yang dijabarkan tergantung pada langkanya tenaga kerja dengan *intelligence* dan keterampilan khusus, dan hal ini berlaku guna semua jenis pekerjaan dan posisi.

2. Tuntutan dari serikat pekerja perlu diperhitungkan karena dapat berdampak negatif bagi manajemen, seperti melambatnya proses produksi, tingginya tingkat absensi, atau bahkan melakukan mogok kerja.
3. Produktivitas dapat terpengaruh jika para pekerja merasa tidak mendapatkan penghasilan yang adil, karena hal ini dapat mempengaruhi semangat pegawai guna bekerja keras.
4. Kebijakan perusahaan mengenai pengupahan tidak hanya terkait dengan upah pokok, tetapi juga termasuk tunjangan jabatan, tunjangan keluarga, tunjangan anak, dan tunjangan transportasi.
5. PP UU dalam keberlanjutan untuk bidang ketenagakerjaan, seperti upah minimum, upah lembur, keamanan dan keselamatan kerja, hak cuti, serta larangan mempekerjakan anak di bawah umur, perlu diperhatikan oleh pemerintah.

#### **2.1.3.3. Indikator Kompensasi**

Menurut Simamora pada Darodjat (Hazmanan dalam Suhendri, 2018) menguraikan bahwa indikator kompensasi sebagai berikut:

1. Arti penting, sebuah imbalan tidak bakal dapat mempengaruhi apa yang dilakukan oleh orang-orang atau bagaimana perasaan mereka jika hal tersebut tidak penting bagi mereka
2. Fleksibilitas, jika sistem imbalan disesuaikan dengan karakteristik unik dari individu, dan jikam imbalan disediakan tergantung pada tingkat kinerja tertentu.

3. Frekuensi, semakin sering suatu imbalan dapat diberikan, semakin besar potensi daya gunanya sebagai alat yang mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Visibilitas, imbalan-imbalan yang dapat dilihat jika dikehendaki supaya kalangan karyawan merasakan adanya hubungan antara kinerja dan imbalan- imbalan.
5. Biaya, sistem kompensasi nyata sekali tidak dapat dirancang tanpa pertimbangan yang diberikan terhadap biaya imbalan-imbalan yang tercakup.

Pentingnya kebijakan kompensasi yang tepat ialah guna mendorong semangat kerja dan motivasi karyawan agar mencapai berprestasi dalam bekerja/melakukan tugasnya yang optimal, sekaligus membantu mencapai tujuan perusahaan. Dengan menyediakan kompensasi yang memadai dan mengikuti prinsip keadilan, perusahaan dapat menciptakan scope area pekerjaan yang memotivasi karyawan guna memberikan kontribusi terbaik pegawai (Caissar et al., 2022). Tunjangan merujuk pada bentuk asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung oleh perusahaan, serta tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian. Fasilitas merujuk pada bentuk kenikmatan seperti akses ke mobil perusahaan atau pesawat perusahaan yang diperoleh oleh karyawan.

#### **2.1.4. Kinerja Karyawan**

##### **2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai baik oleh individu maupun kelompok orang dalam keberlanjutan untuk semacam organisasi

atau perusahaan. Hasil kerja ini mencakup pencapaian sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki guna mencapai tujuan organisasi. Kinerja yang diharapkan juga harus sejalan dengan etika serta moral, serta tidak melanggar hukum.

Menurut penelitian oleh (Mashudi et al., 2021) kinerja semacam hasil dari kombinasi kemampuan, pengalaman, dan ketegasan seseorang dalam keberlanjutan untuk melaksanakan pekerjaan. Selain itu, kinerja juga dipengaruhi oleh pentingnya semacam kemampuan, tingkat penerimaan wewenang dan peran, serta tingkat motivasi seseorang. Hal ini menunjukkan bahwasanya kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang melibatkan karakteristik individu, kemampuan teknis, serta motivasi dan dukungan dalam keberlanjutan untuk *scope* area pekerjaan.

#### **2.1.4.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sari et al. (2020), variabel enam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam keberlanjutan untuk pekerjaan yang memiliki tingkat kesulitan atau tuntutan yang tinggi. Macam faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kesiapan karyawan guna mematuhi semua aturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan instruksi atau suruhan yang dijabarkan . Hal ini menunjukkan disiplin karyawan dalam keberlanjutan untuk melaksanakan tugasnya.
2. Kesiapan karyawan guna bekerja sama dengan rekan kerja baik dalam keberlanjutan untuk tim horizontal maupun vertikal, baik di dalam keberlanjutan untuk maupun di luar tim. Kolaborasi yang baik antar karyawan akan membantu mencapai hasil pekerjaan yang baik dan efisien.

3. Kemampuan karyawan dalam keberlanjutan untuk menilai, mewujudkan, menganalisis, dan mengambil keputusan dalam keberlanjutan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. Kemampuan ini menunjukkan tingkat kompetensi dan profesionalisme karyawan dalam keberlanjutan untuk menangani tugas-tugas yang kompleks.
4. Tingkat tanggung jawab karyawan terhadap sarana, prasarana, dan hasil kerja yang dihasilkannya. Kemampuan guna bertanggung jawab menunjukkan komitmen karyawan terhadap pekerjaannya.
5. Kualitas kerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam keberlanjutan untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Kualitas kerja mencakup kerapihan, ketelitian, dan struktur yang terorganisir dalam keberlanjutan untuk menyelesaikan pekerjaan. Dengan kualitas kerja yang baik, karyawan dapat melihat keterkaitan antara tugas-tugas yang dilakukan dengan manfaat yang dihasilkan bagi perusahaan.

#### **2.1.4.3. Indikator Kinerja Karyawan**

Indikator kinerja karyawan yang dapat digunakan guna mengukur performa pegawai dalam keberlanjutan untuk melaksanakan pekerjaan. Indikator-indikator tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kesadaran individu dalam keberlanjutan untuk melaksanakan pekerjaan dengan efisien dan akurat, serta menghindari kesalahan dalam keberlanjutan untuk bekerja. Faktor ini mencerminkan sejauh mana karyawan memiliki kewaspadaan dan perhatian terhadap tugas yang dijabarkan, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

2. Satuan jauh pengukuran guna melakukan pekerjaan dengan akurat dan tidak membuat kesalahan dalam keberlanjutan untuk bekerja. Indikator ini menunjukkan kemampuan karyawan guna mengukur dan menilai pekerjaan yang dilakukan dengan teliti dan cermat sehingga menghasilkan hasil yang akurat.
3. Kecakapan karyawan dilihat dari seberapa cepat seorang karyawan menyelesaikan pekerjaan yang dijabarkan. Indikator ini menggambarkan efisiensi dan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dalam waktu yang singkat tanpa mengorbankan kualitas pekerjaan.
4. Seberapa baiknya kualitas seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya dan menyelesaikan pekerjaan yang dijabarkan. Indikator ini mencerminkan tingkat kemampuan dan kompetensi karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

## **2.2. Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya, 2020) berjudul "Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Matematika" memiliki tingkat kemiripan yang sangat tinggi dengan penelitian yang sedang penulis kerjakan. Penelitian ini menjadi referensi karya ilmiah penulis karena relevansi topik dan tujuan penelitiannya. Penelitian ini semacam penelitian kuantitatif yang bertujuan guna mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru matematika di SMP N di Kabupaten Luwu. Dalam keberlanjutan untuk

pengambilan sampel, penulis menggunakan dua teknik yakni wawancara dan angket. Data sampel yang diperoleh kemudian diolah menggunakan aplikasi SPSS versi 22.0. Hasil analisis menunjukkan bahwasanya motivasi kerja dan disiplin memiliki pengaruh positif pada kinerja guru matematika. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja dan tingkat disiplin guru, semakin baik pula kinerja pegawai dalam keberlanjutan untuk mengajar mata pelajaran matematika. Penelitian ini memiliki potensi guna memberikan wawasan dan pemahaman lebih dalam keberlanjutan untuk tentang macam faktor yang mempengaruhi kinerja guru matematika, sehingga dapat memberikan kontribusi dalam keberlanjutan untuk memberikan tingkatan kualitas pendidikan di tingkat SMPN di Kabupaten Luwu. Sebagai referensi karya ilmiah, penelitian ini memberikan dasar yang kuat guna mendukung dan menyusun penelitian penulis dengan argumen yang kredibel dan berlandaskan temuan-temuan yang relevan dari penelitian sebelumnya.

Penelitian berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan" oleh (Sari et al., 2022) bertujuan guna menyelidiki hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan dengan disiplin kerja di PT Mewwah Indah Jaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan teori MSDM (SDM) dan menerapkan teknik asosiatif dengan sampel jenuh guna mengumpulkan data. Metode pengumpulan data pada penelitian yang diteliti menggunakan uji t, uji F, dan regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwasanya disiplin kerja memiliki pengaruh signifikansi dan positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, motivasi juga memiliki dampak yang positif dan signifikansi terhadap kinerja karyawan.



Penelitian berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Komunikasi, dan Scope area pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan" oleh (Ratnawati et al., 2022) bertujuan guna menganalisis pengaruh dari komunikasi, disiplin kerja, scope area pekerjaan, dan motivasi terhadap kinerja karyawan di PT Bahtera Bahari Shipyard. Penelitian ini menggunakan pendekatan data kuantitatif deskriptif dan mengumpulkan data melalui kuesioner. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif, dimana data yang dikumpulkan berupa angka-angka dan dianalisis secara statistik guna memberikan gambaran tentang hubungan antara variabel yang diteliti. Sampel penelitian diambil dengan menggunakan rumus tertentu guna memastikan bahwasanya jumlah sampel yang digunakan mewakili populasi karyawan di PT Bahtera Bahari Shipyard.

Penelitian berjudul "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja, Motivasi, Komunikasi, dan Scope area pekerjaan pada Kinerja Karyawan" oleh Agustriani et al. (2022) semacam sebuah penelitian kualitatif. Penelitian ini bertujuan guna menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi, komunikasi, dan scope area pekerjaan terhadap kinerja karyawan, khususnya pada karyawan di SMPN 258 Jakarta Timur. Metode yang digunakan pada penelitian yang diteliti ialah penelitian kualitatif, di mana data dikumpulkan melalui kuesioner yang dijabarkan kepada 56 orang responden. Penarikan sampel dilakukan dengan cara pengambilan sampel secara *purposive*, yakni mengambil sampel berlandaskan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Data yang telah terkumpul kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik SPSS versi 16. Dalam keberlanjutan untuk analisis data, penulis menggunakan berbagai teknik statistik seperti validitas

korelasi, koefisien determinasi, koefisien korelasi, uji reliabilitas, dan perhitungan korelasi berlandaskan persamaan regresi. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwasanya disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di SMPN 258 Jakarta Timur.

Penelitian berjudul "Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19 dalam Keberlanjutan untuk Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan Manado" oleh (Firmandani et al., 2021) bertujuan guna menyelidiki pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dalam keberlanjutan untuk situasi pandemi Covid-19 di BKIPM (Balai Karantina Ikan, Pengendalian Mutu, dan Keamanan Hasil Perikanan) Manado. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwasanya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di BKIPM Manado. Secara otomatis, motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di masa pandemi Covid-19.

Penelitian berjudul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres dalam Keberlanjutan untuk Bekerja, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT Tan Indo Asia Cabang Batu Aji" oleh Rahmadany et al. (2022) bertujuan guna mengeksplorasi apakah variabel gaya kepemimpinan, stres dalam keberlanjutan untuk bekerja, dan disiplin kerja berdampak pada kinerja karyawan di PT Tan Indo Asia Cabang Batu Aji. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner. Sampel penelitian diambil dari karyawan PT Tan Indo Asia Cabang Batu Aji. Dalam keberlanjutan untuk analisis

data, penulis menggunakan berbagai teknik statistik seperti asumsi klasik, regresi linear berganda, uji determinasi, dan hipotesis guna menguji hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Pengujian tersebut digunakan guna mengetahui apakah variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres dalam keberlanjutan untuk bekerja, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja. Penelitian ini memberikan wawasan yang relevan tentang bagaimana gaya kepemimpinan dan stres dalam keberlanjutan untuk bekerja mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Hasil penelitian ini dapat memberikan masukan penting bagi manajemen dan kepemimpinan perusahaan guna memberikan tingkatan kinerja karyawan dan mengatasi stres dalam keberlanjutan untuk bekerja. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian lebih lanjut dalam keberlanjutan untuk bidang MSDM dan psikologi kerja.

Penelitian berjudul "Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" oleh (Yulia et al., 2022) bertujuan guna meneliti dampak beban kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT Tan Indo Asia Batam. Penelitian ini menggunakan metode analisis linier berganda dengan mengumpulkan data dari 110 responden yang semacam karyawan PT Tan Indo Asia Batam. Sampel responden dipilih guna mewakili populasi karyawan di perusahaan tersebut. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwasanya secara parsial, beban kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan di PT Tan Indo Asia Batam. Artinya, semakin tinggi tingkat beban kerja yang ditanggung oleh karyawan, dan semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dijaga oleh karyawan, kinerja pegawai cenderung meningkat.

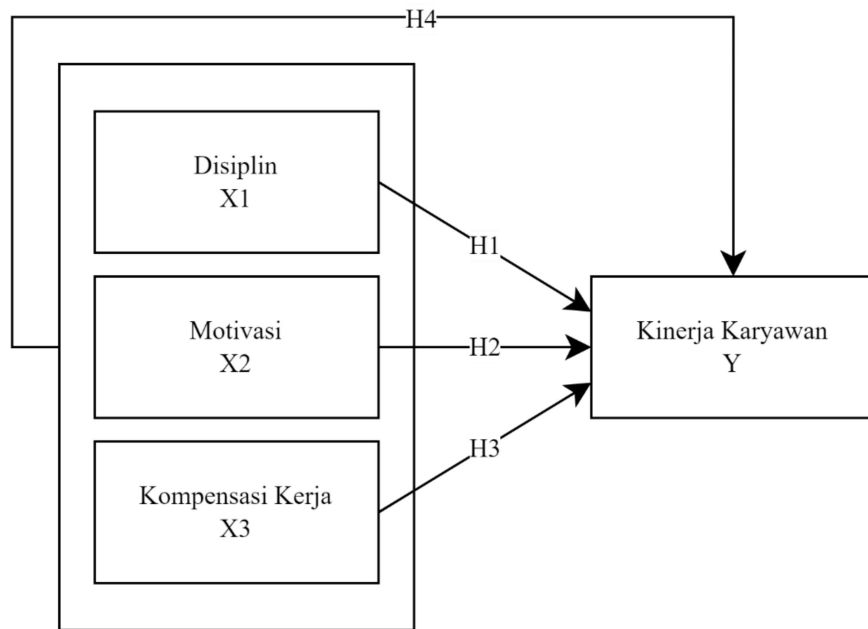
No.	Judul, Nama Penulis	Metode Penelitian	Hasil dan Kesimpulan
1	Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Matematika, Wijaya (2020)	Penelitian kuantitatif dengan pengambilan sampel menggunakan wawancara dan angket, serta pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS versi 22.0.	Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin memiliki pengaruh positif pada kinerja guru matematika di SMP N di Kabupaten Luwu. Semakin tinggi motivasi kerja dan tingkat disiplin guru, semakin baik pula kinerja pegawai dalam mengajar mata pelajaran matematika. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memberikan pemahaman lebih dalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru matematika, serta memberikan dasar yang kuat untuk penelitian lanjutan di bidang tersebut.
2	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, Sari et al. (2020)	Pendekatan teori Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan teknik asosiatif dengan sampel jenuh untuk pengumpulan data. Metode pengumpulan data meliputi uji t, uji F, dan regresi berganda.	Analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT Mewwah Indah Jaya. Selain itu, motivasi juga memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Komunikasi, dan Scope Area Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan,	Pendekatan data kuantitatif deskriptif dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Jenis penelitian ini adalah deskriptif	Dalam keberlanjutan untuk analisis data, penulis menggunakan berbagai teknik statistik seperti validitas korelasi, koefisien determinasi,

	Ratnawati et al. (2022)	kuantitatif yang menganalisis hubungan antara variabel yang diteliti secara statistik. Sampel diambil menggunakan rumus tertentu untuk mewakili populasi karyawan di PT Bahtera Bahari Shipyard.	koefisien korelasi, uji reliabilitas, dan perhitungan korelasi berlandaskan persamaan regresi. Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwasanya disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikansi terhadap kinerja karyawan di SMPN 258 Jakarta Timur.
4	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja, Motivasi, Komunikasi, dan Scope Area Pekerjaan pada Kinerja Karyawan, Agustriani et al. (2022)	Penelitian kualitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner kepada 56 responden karyawan di SMPN 258 Jakarta Timur. Penarikan sampel dilakukan secara purposive berdasarkan kriteria tertentu. Analisis data menggunakan perangkat lunak statistik SPSS versi 16 dengan teknik statistik seperti validitas korelasi, koefisien determinasi, koefisien korelasi, uji reliabilitas, dan perhitungan korelasi berdasarkan persamaan regresi. Kesimpulan penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di SMPN 258 Jakarta Timur.	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwasanya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di BKIPM Manado. Secara otomatis, motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja memiliki hubungan positif dan signifikansi terhadap kinerja pegawai di masa pandemi Covid-19.
5	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Masa	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja

	Pandemi Covid-19 di BKIPM Manado, Firmandani et al. (2021)	Analisis data dilakukan menggunakan teknik statistik untuk menguji hubungan antara motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan, dan kinerja pegawai di BKIPM Manado.	pegawai di BKIPM Manado. Secara otomatis, motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di masa pandemi Covid-19.
6	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres dalam Bekerja, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tan Indo Asia Cabang Batu Aji, Rahmadany et al. (2022)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner kepada karyawan PT Tan Indo Asia Cabang Batu Aji. Analisis data dilakukan menggunakan berbagai teknik statistik guna menguji hubungan antara gaya kepemimpinan, stres dalam bekerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.	Hasil penelitian memberikan wawasan relevan tentang bagaimana gaya kepemimpinan dan stres dalam bekerja mempengaruhi kinerja karyawan di PT Tan Indo Asia Cabang Batu Aji. Penelitian ini juga memberikan masukan penting bagi manajemen perusahaan guna meningkatkan kinerja karyawan dan mengatasi stres dalam bekerja.
7	Pengaruh Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Tan Indo Asia Batam, Yulia et al. (2022)	Penelitian ini menggunakan metode analisis linier berganda dengan mengumpulkan data dari 110 responden yang merupakan karyawan PT Tan Indo Asia Batam. Sampel responden dipilih guna mewakili populasi karyawan di perusahaan tersebut.	Secara parsial, beban kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan di PT Tan Indo Asia Batam. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat beban kerja yang ditanggung oleh karyawan dan semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dijaga oleh karyawan, kinerja pegawai cenderung meningkat.

### **2.3. Kerangka Pemikiran**

Dalam keberlanjutan untuk buku "Metode Kajian Penelitian" Sugiyono (2019:60) menjelaskan bahwasanya kerangka berpikir semacam model konseptual yang menggambarkan hubungan antara teori dan macam-macam orientasi yang diidentifikasi sebagai permasalahan berpikir. Kerangka berpikir ini berfungsi sebagai panduan bagi peneliti dalam keberlanjutan untuk merumuskan hipotesis dan menyusun alur serta uraian penelitian secara kualitatif. Dalam keberlanjutan untuk konteks penelitian, kerangka berpikir membantu peneliti dalam keberlanjutan untuk merancang studi yang sistematis dan terarah. Kerangka berpikir ini mencakup hubungan antara variabel-variabel yang menjadi fokus penelitian, konsep-konsep teoritis yang terlibat, serta cara-cara bagaimana variabel-variabel tersebut berinteraksi dan saling mempengaruhi. Dengan menggunakan kerangka berpikir, peneliti dapat mengidentifikasi masalah penelitian yang relevan, merumuskan Pernyataan penelitian, dan menyusun hipotesis atau asumsi yang akan diuji. Hal ini membantu peneliti guna mengarahkan langkah-langkah penelitian dan mengorganisasi data yang dikumpulkan agar dapat memberikan jawaban yang sesuai terhadap masalah penelitian yang dihadapi.



**Gambar 2.1.** Kerangka Pemikiran

#### 2.4. Perumusan Hipotesis

Rumusan hipotesis adalah pernyataan yang diajukan oleh peneliti sebagai prediksi mengenai hubungan antara dua atau lebih variabel yang akan diuji dalam keberlanjutan untuk penelitian. Dalam keberlanjutan untuk kasus penelitian yang dilakukan oleh penulis pada PT Tan Indo Asia Batam, variabel empat hipotesis yang diajukan:

H1: Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tan Indo Asia Batam.

H2: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tan Indo Asia Batam.

H3: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tan Indo Asia Batam.



H4: Diduga disiplin, motivasi, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan PT Tan Indo Asia Batam.