**BAB II**

**LANDASAN TEORI**

1. **Kinerja**
2. **Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2020: 34).

Kinerja karyawaan merupakan faktor yang sungat penting bagi perusahaan, melalui kinerja perusahaan dapat menilai hasil pekerjaan mereka apakah sudah sesuai yang diharapkan atau belum. Menurut Mangkunegara (2011: 67) kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawaan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan.

Bangun (2012: 99) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Persyaratan biasa disebut dengan standar kerja yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Pendapat Adamy, M (2016: 91) kinerja merupakan hasil kerja yang bisa didapatkan individu maupun kelompok individu di industri selaras terhadap kewenangan maupun tanggungjawabnya demi tercapainya tujuan organisasi dengan tidak melanggar hukum yang ada, legal, serta tidak menentang moral maupun etikanya.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting bagi perusahaan, melalui kinerja perusahaan dapat menilai hasil pekerjaan mereka apakah sudah sesuai yang diharapkan atau belum. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada periode tertentu (Maudy, Saroh, & Zunaida. 2021)

Dari beberapa uraian diatas maka pengertian kinerja menurut peneliti adalah hasil kerja yang dihasilkan karyawan yang meliputi kuantitas dan kualitas dalam bekerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan atau organisasi. Kinerja berkaitan erat dengan produktivitas kerja, apabila kinerja seorang karyawan bagus maka akan bagus pula produktivitasnya begitu juga sebaliknya, apabila kinerja karyawan tersebut buruk maka akan menurun pula produktivitasnnya, karena kinerja akan mempengaruhi dari hasil kerjanya.

1. **Indikator Kinerja**

Menurut (Muslim, 2019) Secara umum dapat dinyatakan empat aspek indikator kerja dari kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
3. Waktu kerja, menerangkan tentang jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu karyawan tersebut.
4. Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat dari teman sekerjanya.
5. **Faktor yang dapat Mempengaruhi Pencapaian Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2011: 74) terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi pencapaian kinerja yaitu :

1. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis manusia memiliki dua kemampuan yaitu kemampuan potensi dan kemampuan *reality*. Kemampuan *reality* terdiri dari pengetahuan dan keterampilan. Pada dunia kerja dibutuhkan kemampuan tersebut agar proses pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi cepat tercapai.

1. Faktor Motivasi

Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari diri seseorang dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Motivasi terbentuk karena adanya alasan-alasan tertentu misalnya memperoleh gaji, promosi jabatan, hadiah, dan lain sebagainya.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan penilaian kinerja sangatlah penting, karena dengan adanya penilaian kinerja perusahaan atau organisasi dapat mengetahui tingkat kinerja karyawan apakah sudah sesuai yang diharapkan atau belum, sehingga setelah mengetahui kinerja karyawannya maka perusahaan dapat mengambil tindakan untuk mengatasi masalah-masalah yang ada apabila kinerja karyawannya kurang maksimal.

Penilaian kinerja karyawan dilakukan untuk melihat hasil kerja, prestasi kerja, pencapaian kerja karyawan diwaktu yang lalu untuk memprediksi prestasi kerja diwaktu yang akan datang yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawabnya sebagai karyawan yang diberikan oleh atasan kepada bawahan. Dengan penilaian kinerja perusahaan dapat mengukur tingkat keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepada karyawan.

1. **Motivasi**
2. **Pengetian Motivasi**

Wilson Bangun (2012: 312) Motivasi adalah suatu dorongan yang membuat seorang karyawan itu mampu dan rela untuk mengerahkan kemampuannya untuk organisasi dalam mencapai tujuan. Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

Motivasi merupakan akumulasi proses yang mempengaruhi perilaku. Motivasi selain berpengaruh terhadap kinerja juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran akhir yaitu kepuasan kerja. Motivasi dapat berupa keuangan dan non keuangan yang akan berdampak pada kepuasan kerja (Pangastuti, Sukirno, & Efendi. 2020).

Motivasi kerja merupakan salah satu aspek penting oleh sumber daya manusia dalam melakukan suatu pekerjaan agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi kerja pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri (Lomban, Mandey, & Walangitan. 2015).

1. **Membangun Motivasi**

Menurut (Rivaldo & Ratnasari. 2020) teknik memotivasi harus dapat memastikan bahwa lingkungan dimana karyawan bekerja memenuhi sejumlah kebutuhan manusia yang penting. Beberapa cara perlu dilakukan untuk dapat membangun motivasi, yaitu:

1. Menilai sikap

Penting bagi manajer untuk memahami sikap mereka terhadap bawahannya. Pikiran mereka dipengaruhi oleh pengalaman mereka dan akan membentuk cara bagaima-na berperilaku terhadap semua orang yang dijumpai.

1. Menjadi Manajer yang Baik

Manajer yang baik mempunyai komitmen bekerja, berkolaborasi dengan bawahan, memercayai orang, loyal pada teman sekerja, menghindari politik kantor.

1. Memperbaiki Komunikasi

Komunikasi antar manajer dengan bawahan dilakukan dengan menyediakan informasi secara akurat dan detail. Informasi menyangkut apa yang ingin diberitahukan dan apa yang mau diketahui manajer dengan bawahan.

1. Menciptakan Budaya Tidak Menyalahkan

Setiap manajer dan bawahan yang mempunyai tanggung jawab harus dapat menerima kegagalan. Tetapi untuk memotivasi secara efektif diperlukan budaya tidak menyalahkan.

1. Memenangkan Kerja Sama

Komponen dasar dari lingkungan motivasional adalah kerja sama, yang harus diberikan manajer pada bawahan dan sebaliknya diharapkan dari mereka.

1. Mendorong Inisiatif

Kemampuan mengambil inisiatif tergantung pada pemberdayaan dan lingkungan yang mengenal kontribusi. Semakin banyak yang diharapkan orang, se-makin banyak mereka memberi selama ada dukungan.

1. **Indikator Motivasi**

Berikut ini merupakan indikator motivasi menurut (Rivaldo & Ratnasari. 2020) yaitu sebagai berikut :

1. Perilaku Karyawan

Kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Perilaku karyawan yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

1. Usaha Karyawan

Hal ini berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Usaha keras yang dilakukan karyawan menandakan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja.

1. Kegigihan Karyawan

Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Kegigihan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

1. **Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut (Santika, 2020) faktor yang mempengaruhi motivasi sebagai berikut:

1. Hubungan Kerja

Hubungan kerja adalah hubungan-hubungan dalam pelaksanaan kerja antara suatu perusahaan yang berlangsung dalam batas pakat tenaga kerja dengan perjanjian kerja dan peraturan kerja yang telah bersama dengan terwujudnya hubungan kerja itu, maka baik pengusaha maupun tenaga kerja yang bersangkutan, masing-masing telah terikat oleh isi perjanjian kerja tersebut dan masing-masing telah memperoleh hak, dimana pengusaha berhak memerintah dan menugaskan pekerja agar bekerja dengan giat dan rajin.

1. Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja merupakan modal utama seseorang untuk terjun dalam bidang tertentu. Karyawan yang sudah berpengalaman dalam bekerja akan membentuk keahlian dibidangnya, sehingga dalam mengerjakan suatu produk akan cepat terselesaikan. Semakin bertambahnya pengalaman kerja, semakin mudah memecahkan kesulitan dan semakin terampil menggunakan peralatan serta menerapkan keahlian. Pengalaman akan melahirkan sikap berhati-hati dan menjauhi kesalahan- kesalahan yang dapat menyebabkan kerugian bagi pihak perusahaan. Karena semakin banyak pengalaman kerja, semakin rendah kesalahan- kesalahan yang dilakukan karyawan.

1. Penghargaan Kerja

Penghargaan merupakan suatu bentuk imbalan baik dalam bentuk material maupun non material yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas prestasi yang didapatkannya sehingga mereka dapat bekerja dengan motivasi yang tinggi dan selalu berprestasi dalam mencapai sebuah tujuan perusahaan.

Dengan adanya ketiga faktor tersebut, maka karyawan akan termotivasi dalam bekerjanya sehingga tujuan suatu perusahaan akan tercapai pada waktu yang diharapkan.

1. **Disiplin**
2. **Pengertian Disiplin**

Disiplin kerja menurut Rivai (2012: 82) adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku buruk. Disiplin merupakan upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Disiplin adalah salah satu jalan yang ditempuh organisasi, untuk memastikan mencapai tujuan perlu alat, dan alat yang efektif adalah membuat aturan. Meski tidak ada jamin tercapainya tujuan, namun upaya harus tetap dilakukan. Rasa percaya diri tersebut tertuang dalam berbagai kebijakan dan prosedur, bahkan termasuk mengatur sikap dan perilaku karyawan (Wahyudi. 2019).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Jufrien & Hadi. 2021).

1. **Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan dapat diketahui sebagai berikut (Sutrisno, 2018) :

1. Besar dan kecilnya perusahaan dalam memberikan kompensasi terhadap karyawan.
2. Ada dan tidak adanya keteladanan yang ditunjukkan oleh pemimpin perusahaan.
3. Ada dan tidak adanya peraturan atau regulasi yang jelas untuk dijadikan pegangan para karyawan.
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan
5. Ada dan tidak adanya perhatian dari pimpinan terhadap karyawan.
6. Ada dan tidaknya pengawasan secara komperhensif dari pimpinan.
7. Menciptakan budaya perusahaan yang mendukung untuk tegaknya kedisiplinan.
8. **Indikator Disiplin Kerja**

Ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya (Sutrisno, 2018) :

1. Tingkat kehadiran
2. Ketaatan pada atasan
3. Kesadaran bekerja
4. Tanggungjawab
5. **Penghargaan**
6. **Pengertian Penghargaan**

Definisi Penghargaan Penghargaan menurut Hasibuan (2016: 130) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung dan tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penghargaan yang baik akan menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang diinginkan perusahaan.

Sastrohadiwiryo (2012: 17) penghargaan merupakan imbalan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Penghargaan merupakan sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Dalam organisasi ada istilah insentif atau hadiah, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material atau non material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi. Penghargaan adalah imbalan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik penghargaan yang bersifat intrinsik ataupun ekstrinsik. Pemberian penghargaan atau *reward* bertujuan untuk meningkatkan produktivitas dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap *loyal* kepada perusahaan. Pemberian sistem penghargaan dimaksudkan sebagai dorongan agar karyawan mau bekerja dengan lebih baik dan membangkitkan motivasi sehingga mendorong kinerja karyawan yang lebih baik (Suwandi & Sutanti, 2021).

Penghargaan atau lebih dikenal sebagai kompensasi merupakan pemberian balas jasa yang dibayarkan kepada setiap individu karyawan sebagai apresiasi atas prestasi kerja yang telah dicapai, baik berbentuk materi maupun nonmateri (Ferdinand & Satibi, 2021).

1. **Indikator Penghargaan**

Ada beberapa indikator penghargaan suatu organisasi diantaranya (Darusman & Nafi, 2020) :

1. penyelesaian tugas (*task completion*) adalah kemampuan yang dimiliki individu untuk memulai atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Dampak yang dimiliki oleh seseorang dalam penyelesaian tugas adalah bentuk imbalan terhadap diri sendiri.
2. Pencapaian prestasi (*achievement*) adalah penghargaan yang ditata tersendiri yang diperoleh seseorang jika mencapai suatu tujuan yang menantang (*chalenging goal*). Selain itu *Mc Clelland* juga menemukan adanya perbedaan individual dalam perjuangan untuk mencapai prestasi. Beberapa individu mencari tujuan yang menantang, sementara yang lainnya mencari tujuan yang moderat atau yang rendah.
3. Otonomi *(autonomy*). Dalam organisasi, banyak orang menginginkan pekerjaan yang dapat memberikan mereka hak untuk membuat keputusan dan bekerja tanpa diawasi secara ketat. Rasa otonomi dapat berawal dari kebebasan melakukan apa yang terbaik menurut karyawan yangbersangkutan dalam situasi yang khusus. Dalam pekerjaan yang berstruktur dan dikendalikan manajemen secara ketat, akan sukar menciptakan tugas yang menimbulkan rasa otonomi.
4. Pengembangan pribadi (*personal growth*) setiap individu dalam suatu organisasi merupakan suatu pengalaman yang unik. Dengan mengembangkan kesanggupan, seseorang mampu memaksimalkan atau paling tidak memuaskan potensi keahliannya. Sebagian orang sering kecewa terhadap tugas dan organisasi mereka jika mereka tidak diijinkan atau tidak didorong mengembangkan keahlian mereka.
5. **Faktor yang Mempengaruhi Penghargaan**

Menurut Rivai (2015:546) faktor yang mempengaruhi penghargaan terbagi menjadi dua yaitu, lingkungan eksternal dan internal. Lingkungan eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi penghargaan dan berasal dari luar perusahaan, seperti pasar tenaga kerja, kondisi ekonomi, peraturan pemerintah, dan serikat pekerja, sedangkan untuk lingkungan internal berkaitan dengan hal-hal didalam perusahaan yang turut memengaruhi penghargaan tersebut.

1. Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja mempengaruhi pemberian penghargaan dalam dua cara, yang pertama tingkat persaingan tenaga kerja sebagian menentukan batas rendah atau floor tingkat pembayaran. Tingkat pembayaran suatu perusahaan yang terlalu rendah, tenaga kerja yang memenuhi syarat tidak akan bersedia bekerja diperusahaan itu. Kedua, pada saat yang sama, mereka menekan pengusaha untuk mencari alternatif, seperti penyediaan tenaga kerja asing, yang harganya mungkin lebih rendah, atau teknologi yang mengurangi kebutuhan tenaga kerja.

1. Kondisi Ekonomi

Salah satu aspek yang mempengaruhi penghargaan sebagai salah satu faktor eksternal adalah kondisi-kondisi ekonomi industri, terutama derajat tingkat persaingan, yang mempengaruhi kesanggupan untuk membayar perusahaan itu dengan gaji tinggi.

1. Peraturan Pemerintah

Pemerintah secara langsung mempengaruhi tingkat penghargaan melalui pengendalian upah dan petunjuk yang melarang peningkatan dalam penghargaan untuk para pekerja tertentu pada waktu tertentu, dan hukum yang menetapkan tingkat tarif upah minimum, gaji, pengaturan jam kerja dan mencegah diskriminasi. Pemerintah juga melarang perusahaan mempekerjakan pekerja anak-anak dibawah umur (yang telah ditetapkan).

1. Serikat Pekerja

Pengaruh eksternal penting lain pada suatu program penghargaan kerja adalah serikat kerja. Kehadiran serikat pekerja diperusahaan sektor swasta diperkirakan meningkat upah 10-15% dan menaikkan tunjangan sekitar 20-30%. Perbedaan upah antara perusahaan yang mempunyai serikat pekerja dengan yang tidak mempunyai serikat pekerja tampak paling besar selama periode resesi dan paling kecil selama periode inflasi.

1. Anggaran tenaga kerja

Anggaran tenaga kerja secara normal identik dengan jumlah uang yang tersedia untuk penghargaan karyawan tahunan. Tiap-tiap unit perusahaan dipengaruhi oleh ukuran anggaran tenaga kerja. Suatu anggaran perusahaan tidak secara normal menyatakan secara tepat jumlah uang yang dialokasikan ke masing-masing karyawan melainkan berapa banyak yang tersedia untuk unit atau divisi.

1. Siapa yang Membuat Keputusan Penghargaan

Kita lebih mengetahui siapa yang membuat keputusan penghargaan dibanding sekitar beberapa factor lain, tetapi masalah ini bukan suatu hal sederhana. Keputusan atas berapa banyak yang harus dibayar, sistem apa yang dipakai, manfaat apa untuk ditawarkan, dan sebagainya, dipengaruhi dari bagian atas hingga dibawah perusahaan.

1. **Penelitian yang Relevan**

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai salah satu bahan acuan dan pendukung untuk melakukan penelitian. Berikut tabel terkait penelitian terdahulu yang relevan dan berhubungan dengan penelitian ini.

**Tabel II.1. Penelitian terdahulu yang relevan.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Judul, Nama Peneliti, Tahun** | **Metodologi** | **Hasil Penelitian** |
| 1 | Pengaruh Keterampilan Kerja , Team Work , dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi pada Art Shop Cahaya Silver di Celuk , Gianyar. Gede, I. W., Parta, I., & Mahayasa, I. G. A. (2021). | Desain Asosiatif dengan 32 Responden (metode penentuan sampel adalah sampel jenuh). Metode pengumpulan data dengan cara observasi,wawancara, dokumentasi dan kuisioner.Menggunakan analisis regresi linear berganda. | Keterampilan, *team work* dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 2 | Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees’ Performance. Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). | 159 Responden (metode penentuan sampel adalah metode verifikasi). Metode pengumpulan datayaitu wawancara dan kuisioner. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis infractional dengan menggunakan analisis jalur. | Kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 3 | Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT . Kimia Farma , Tbk. Hasyim, M. A. N., Kartiwa, M. A., Kusumawati, R., & Nuraini, S. (2020). | Populasi dari **j**umlah 40 karyawan PT. Kimia Farma, Tbk. (jenis penelitian yang dilakukan adalah puposive sampling dan menggunakan pendekatan kualitatif). Metode pengumpulan data dengan wawancara. | Kinerja karyawan didasarkan pada motivasi kerja yang meliputi ketulusan suatu karyawan, hasil kerja yang dihargai dan pemberiaan suatu penghargaan bagi karyawan yang berprestasi. |
| 4 | Pengaruh Kompensasi Upah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT.KAI (Persero) Daerah Operasi VII Madiun. Widarningrum, A., Wibowo, S. B., & Murwani, J. (2017). | 80 Responden (metode penentuan sampel adalah sampel jenuh). Dengan pengumpulan datadari sumber data primer dan data sekunder. Dengan analisis regresi linear berganda. | Kompensasi Upah dan Motivasi Kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 5 | Pengaruh Motivasi dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Prima Karya Manunggal di Kabupaten Pangkep. Wahyuni, S. S., Haris, H., Baharuddin, A., Aslinda, A., & Rizal, M. (2018). | 53 Responden (metode penentuan sampel adalah sampel jenuh). Dengan  pengumpulan data dari observasi, dokumentasi, kuisioner. Menggunakan alat analisis tingkat pencapaian skor. | motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan pengalaman kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 6 | Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK CENTRAL ASIA, Tbk Kantor Cabang Serang Kota, Banten. Susila, E. (2021). | 96 Responden (metode penentuan sampel adalah sampel jenuh). Dengan alat analisisregresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis. | Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 7 | The Effect of Motivation on EmployeePerformance : Case Study in Hormuud Company in Mogadishu Somalia. Ahmed, A., Mohamud, A., Ibrahim, A. A., & Hussein, J. M. (2017). | 5000 Responden (metode penentuan sampel adalah kerangka sampling). Pengumpulan datadengan kuisioner. Alat analisisdengan deskriptif statistik, korelasi, analisis regresi, analisis faktor dan uji T. | Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 8 | Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. Wahyudi. (2019). | 52 Responden (metode penentuan sampel adalah sampel jenuh). Pengumpulan datadengan kuisioner. Menggunakan alat analisis analisis regresi linear berganda. | Disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 9 | Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sahabat Unggul Internasional Kabupaten Semarang. Octaviani, N., Dasmadi, & Safitri, U. R. (2021). | 364 responden (dengan menggunakan rumus slovin dengan standar eror 5% dan teknik pengambilan accidental sampling). Pengumpulan data dengan kuisioner. Menggunakan alat analisisanalisis regresi linear berganda. | Disiplin kerja, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sahabat Unggul Internasional Kabupaten Semarang. |
| 10 | Analysis on the Effect of Compensation , Discipline and Motivation Toward Performance of Employees of Mandiri Utama Sejahtera Corporation. Hermawati, R. (2020). | 96 Responden (metode penentuan sampel adalah sampel jenuh). Pengumpulan datadengan kuisioner. Menggunakan alat analisisuji validitas, uji realibilitas uji regresi linier (sederhana dan ganda), uji korelasi, koefisien determinasi dan uji signifikan, uji asumsi klasik, uji multikolitas dan uji heterositas. | Kompensasi, disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Mandiri Utama Sejahtera korporasi. |
| 11 | Penghargaan dan sanksi terhadap kinerja karyawan PT. Agung Toyota Cabang Pangkalan Kerinci. Supriyadi, A. (2021). | 85 Responden (metode penentuan sampel adalah sampel jenuh). pengumpulan datadengan wawancara dan kuisioner. Dengan alat analisisregresi linear sederhana. | Penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan sanksi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 12 | Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Muslimat, A., & Wahid, H. A. (2021). | 75 responden (metode penentuan sampel adalah sampel jenuh). dengan alat analisis uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan pengujian hipotesis. | Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. |
| 13 | The Effect of Work Discipline on Employee Performance at PT Subur Semesta in Jakarta. Maduningtias, L., Mogi, A., Suherman, H., Apriansyah, M., & Fadli, R. (2020). | 82 responden (metode penentuan sampel adalah sampel jenuh). Pengambilan data dengan kuisioner. Menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi, pengujian hipotesis. | Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Subur Semesta. |
| 14 | Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sinarmas di Kabupaten Bekasi. Suwandi., Sutanti Grecia. (2021). | 65 Responden (metode penentuan sampel adalah metode kuantitatif). Pengumpulan data dengan kuisioner. Menggunakan alat analisis regresi linier berganda. | Pelatihan, disiplin kerja dan penghargaan memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja karyawan. |
| 15 | The Role of Employee Demographics, Work Stress, and rewards on Satisfaction and Employee Peformance. Ratri, K. G. R., & Wahjudono, D. B. K. (2021). | 263 Responden (metode penentuan sampel adalah random sampling). Pengumpulan data dengan kuisioner. Menggunakan alat analisis uji validitas, uji realibilitas, uji r-square. | Kepuasan kerja dan stress kerja setiap karyawan tidak menentukan kinerja karyawan.Penghargaan pada setiap karyawan menentukan kepuasaan kinerja karyawan. |

1. **Kerangka Pemikiran**

Kerangka konseptual dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :

**Motivasi (X1)**

1

2

**Kinerja (Y)**

**Disiplin (X2)**

3

**Penghargaan (X3)**

**Gambar 2.1. Kerangka konseptual penelitian.**

Keterangan :

1. (Susila, 2021), (Ahmed *et al*., 2017), (Hersona & Sidharta, 2017).
2. (Wahyudi, 2019), (Muslimat & Wahid, 2021).
3. (Supriyadi, 2021), (Lukiyanto *et al*., 2021).
4. **Hipotesis**

Berikut merupakan hipotesis dari penilitian ini :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia Boyolali.
2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia Boyolali.
3. Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia Boyolali.