**BAB IV**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

1. **Gambaran Umum PT. Tupai Adyamas Indonesia**
2. **Sejarah PT. Tupai Adyamas Indonesia**

PT Tupai Adyamas Indonesia adalah sebuah perusahaan manufaktur pakaian jadi berskala internasional yang beralamat di Jalan Merbabu km 1, Winong, Boyolali, Jawa Tengah. PT Tupai Adyamas Indonesia sebuah pabrik pakaian jadi (*garment*) berorientasi *export* yang berdiri sejak tahun 1992 yang dimiliki orang jepang bernama Mr. Esaki.karena, menetap di Indonesia cukup lama Mr. Esaki menjalin hubungan kerjasama dengan pemilik PT Adetex bernama Ade. PT tersebut berada di kota Bandung, Jawa Barat. Pada tahun 1992 karyawan yang ada di PT Tupai Adyamas Indonesia hanya berjumlah sekitar 200 orang dengan kapasitas satu gedung yang berada disebelah timur, dengan banyaknya permintaan dari buyer yang harus dipenuhi pada tahun 2010 PT Tupai Adyamas Indonesia membangun gedung baru. Kemudian pada tahun 2017 mencapai kemajuan diantaranya wilayah export yang semakin luas, penambahan satu gedung lagi disebelah barat dan di tahun 2018, PT Tupai Adyamas memiliki 3 gedung produksi yang siap beroperasi dan memenuhi target exportdengan jumlah pekerja mencapai lebih dari 1000 orang. Produk pakaian jadi yang dihasilkan berupa: kaos (*T-shirt*, *Polo shirt*, *Tanktop*), Celana (*Long pant, Half pant*), dan *Jacket* dewasa maupun untuk anak-anak. Di setiap bulan kapasitas pengiriman yaitu 400.000 pcs, yang siap dikirim ke berbagai Negara seperti: Jepang, Amerika Serikat, Jerman, Hongkong, dan Italy. Logo perusahaan PT Tupai Adymas Indonesia di gambarkan dengan binatang tupai yang melambangkan harmoni kehidupan dimana didalamnya terdapat makna yang bersifat kreatif, berkarya dan bekerja. Selain itu tupai juga menggambarkan kecerdikan dan kecekatan. Sehingga, harapannya PT Tupai Adymas Indonesia dapat mengajak para pekerjanya untuk terus berkarya, berkreativitas dengan keceketan serta ketepatan agar dapat menghasilkan produk yang unggul.

1. **Visi, Misi dan Tujuan PT. Tupai Adyamas Indonesia**
2. Visi PT. Tupai Adyamas Indonesia

Menjadi perusahaan yang berdaya saing tinggi dan tumbuh berkembang bersama mitra.

1. Misi PT. Tupai Adyamas Indonesia
2. Menggerakan sektor ekonomi riil untuk skala lokal dan nasional.
3. Meningkatkan pajak dan devisa.
4. Menyerap tenaga kerja regional.
5. Tujuan Perusahaan yaitu sebagai berikut :
6. Mendirikan dan menjalankan perusahaan-perusahaan dan usaha-usaha dalam bidang industri garmen.
7. Menjalankan pemasaran hasil dari kegiatan sub a tersebut di atas di luar negeri dengan tidak mengurangi persetujuan-persetujuan yang disyaratkan oleh pemerintah Republik Indonesia.
8. Menetapkan lapangan kerja baru bagi masyarakat sekitar sebagai wujud pengabdian dalam membangun dan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia.
9. **Deskripsi Responden**

Deskriptif responden dimaksudkan untuk mengetahui karakteristik dan tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan dalam kuesioner.

1. **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Karakteristik Jenis kelamin adalah perbedaan antara perempuan dengan laki-laki secara biologis sejak seseorang lahir. Karakteristik responden di PT Tupai Adyamas Indonesia berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut :

**Tabel IV.1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Jenis Kelamin** | **Jumlah** | **Presentase (%)** |
| Laki-laki | 63 | 52 |
| Perempuan | 57 | 48 |
| Total | 120 | 100 |

Sumber : data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa responden yang sebagian besar berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 63 orang (52%) dan perempuan sebanyak 57 orang (48%).

Karyawan laki-laki dan perempuan bisa seimbang karena dalam satu *outlet* laki-laki lebih cenderung ke pekerjaan fisik (angkat barang datang, penataan rak, dan teknisi), sedangkan perempuan cenderung ke pekerjiaan ringan (laporan penjualan, menjahit, QC, dan administrasi).

1. **Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Tingkat pendidikan adalah suatu kondisi jenjang pedidikan yang dimiliki oleh seseorang melalui pendidikan formal yang dipakai oleh pemerintah serta disahkan oleh departemen pendidikan. Karakteristik jenjang pendidikan responden PT. Tupai Adyamas Indonesia sebagai berikut :

**Tabel IV.2. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Tingkat Pendidikan** | **Jumlah** | **Presentase (%)** |
| SMA/Sederajat | 76 | 63 |
| D3 | 9 | 8 |
| S1 | 35 | 29 |
| Total | 120 | 100 |

Sumber : data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel tersebut diketahui dari 120 responden sebagian besar responden dengan tingkat pendidikan SMA Sederajat sebanyak 76 orang (63%), responden dengan pendidikan D3 sebanyak 9 orang (8%) dan pendidikan S1 sebanyak 35 orang (29%).

Persentase terbesar responden adalah yang berhasil menyelesaikan pendidikan ditingkat SMA/Sederajat yaitu sebesar 63% dari total responden. Dikarenakan pada bagian produksi SMA/Sederajat sudah termasuk syarat minimal menjadi bagian tersebut. Sedangkan bagian staff syarat minimal pendidikan D3.

1. **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia merupakan batasan umur responden dalam penelitian ini. Adapun keadaan usia responden PT. Tupai Adyamas Indonesia dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel IV.3. Karakteristik responden berdasarkan usia.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Usia (Tahun)** | **Jumlah** | **Presentase (%)** |
| <20 | 7 | 6 |
| 21-30 | 77 | 64 |
| 31-40 | 28 | 23 |
| >40 | 8 | 7 |
| Total | 120 | 100 |

Sumber : data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV.3 diketahui responden sebagian besar berusia antara usia 21-30 tahun sebanyak 77 orang (64%), responden berusia < 20 tahun sebanyak 7 orang (6%), responden berusia 31-40 sebanyak 28 orang (23%) dan responden dengan usia > 40 sebanyak 8 orang (7%).

Persentase terbesar responden pada usia 21-30 Tahun yaitu 64%, karena pada usia tersebut karyawan sangat memperhatikan penampilan dan semangat kerjanya masih tinggi.

1. **Hasil Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolineritas, dan uji heteroskedastisitas.

1. **Uji Normalitas**

Menurut Umar (2011: 181) Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah sampel yang digunakan berasal dari populasi yang normal. Pengujian ini menggunakan metode *One-Sampel Kolmogorov-Smirnov Test* dengan membandingkan *Asymptotic Significance* (probabilitas) dengan taraf signifikansi.

Kriteria pengukuran sebagai berikut :

1. Nilai *Asymptotic Significance* (probabilitas) >taraf signifikansi (α) berarti data sampel berasal dari distribusi normal.
2. Nilai *Asymptotic Significance* (probabilitas) <taraf signifikansi (α) berarti data sampel berasal dari distribusi tidak normal.

Hasil Pengujian normalitas masing-masing variabel ditunjukkan dalam tabel di bawah ini :

**Tabel IV.4. Hasil Pengujian Normalitas.**

Sumber : Data primer diolah, 2021

Dari hasil perhitungan uji *Kolmogorov-Smirov* dapat diketahui bahwa *p-value* dari *Undstadardized residual* sebesar 0,799 ternyata lebih besar dari α (0,05), sehingga keseluruhan data tersebut dinyatakan memiliki distribusi normal atau memiliki sebaran data yang normal.

1. **Uji Multikoliniearitas**

Uji multikoliniearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel *independent.* Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikoliniearitas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* ($α)$, Umar (2011: 177). Maka hasil penelitian dapat disimpulkan tidak ada multikoliniearitas antar variabel bebas. Hasil pengujian multikoliniearitas dengan bantuan program *SPSS versi* 21.0 dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel IV.5. Hasil Pengujian Multikoliniearitas.**

Sumber : Data primer diolah, 2021

Uji multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Multikolinearitas dapat dideteksi dengan nilai *cut off* yang menunjukkan nilai *tolerance*> 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10.

1. **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan *residual* satu pengamatan ke pengamatan. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji *glejser* dengan cara meregres nilai *absolute residual* terhadap variabel independen, Umar (2011: 179). Jika Pvalue ≥ 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan jika Pvalue ≤ 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan bantuan program *SPSS versi* 21.0 dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel IV.6. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.**

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV.6 dapat diketahui nilai probabilitas lebih besar dari 0,05. Menunjukkan bahwa motivasi mempunyai nilai *sig* 0,886 > 0,05. Disiplin kerja mempunyai nilai *sig* 0,402 > 0,05 dan penghargaan mempunyai nilai *sig* 0,258 > 0,05. Dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heteroskedastisitas.

1. **Analisis Data**
2. **Hasil Regresi Linier Berganda**

Analisis ini digunakan untuk menentukan pengaruh variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2)*,* dan Penghargaan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Menurut Sugiyono (2019: 275), persamaan regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3

Dimana :

Y = Variabel Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b1, b2, b3 = Koefisien Regresi Partial

X1  = Variabel Motivasi

X2 = Variabel Disiplin Kerja

X3 = Variabel Penghargaan

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama dapat dilihat dari hasil analisis dari program SPSS 21.0 pada tabel di bawah ini :

**Tabel IV.7. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda.**

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel IV.7 perhitungan regresi linear berganda dengan menggunakan program *SPSS* didapat hasil sebagai berikut :

Y = 7,128 + 0,331.X1 + 0,215.X2 + 0,194.X3

1. $α=7,128$

Menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Penghargaan (X3) tetap atau tidak mengalami perubahan maka Kinerja Karyawan (Y) positif dengan nilai sebesar 7,128.

1. b1 = 0,331

Koefisien Motivasi (X1) memberikan nilai positif yang berarti bahwa jika Motivasi (X1) semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,331.

1. b2 = 0,215

Koefisien Disiplin Kerja (X2) memberikan nilai positif yang berarti bahwa jika disiplin kerja (X2) semakin kuat dengan asumsi variabel lain tetap maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,215.

1. b3 = 0,194

Koefisien Penghargaan (X3) memberikan nilai positif yang berarti bahwa jika penghargaan (X3) semakin tinggi dengan asumsi variabel lain maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,194.

Dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Y) pada PT. Tupai Adyamas Indonesia adalah Motivasi (X1) sebesar 0,331.

1. **Uji-t**

Uji-t digunakan untuk menguji signifikan secara parsial pengaruh variabel independen yang terdiri dari Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Penghargaan (X3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y). Diperoleh hasil pengolahan data dengan menggunakan program *SPSS versi* 21.0 sebagai berikut :

**Tabel IV.8. Hasil Pengujian Uji-t.**



Sumber : Data primer diolah, 2021

Berikut perhitungan untuk menguji keberartian koefisien regresi linear secara parsial menggunakan uji t :

1. Pengujian signifikansi pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut :
2. Menentukan formulasi hipotesis nihil (Ho) dan hipotesis alternatif (Ha).

H0 : β = 0, berarti tidak ada pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha: β≠ 0, berarti ada pengaruh motivasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Menentukan *Level of Significance*

$α$ = 0,05 sehingga diperoleh :

Ttabel = $α$/2 ; n-k-1

 = 0,05/2 ; 120-4-1

 = 0,025 ; 115

 = 1,9808

1. Kriteria Pengujian

Ho Diterima

Ho Ditolak

-1,9808

5,037

1,9808

Ho Ditolak

**Gambar IV.1. Kurva Normal Uji-t Motivasi (X1).**

Keterangan :

1. Ho diterima jika : -1,9808 ≤ thitung ≤ 1,9808.
2. Ho ditolak jika : thitung ≥ 1,9808 atau thitung ≤ -1,9808
3. Menentukan Nilai thitung

Hasil perhitungan yang dilakukan dengan *SPSS versi* 21.0 diperoleh thitung sebesar 5,037.

1. Keputusan Pengujian

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari thitung = 5,037> ttabel = 1,9808, maka Ho ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil menunjukkan bahwa hipotesis pertama menyatakan “Diduga ada pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Tupai Adyamas Indonesia” terbukti kebenarannya.

1. Pengujian signifikansi pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut :
2. Menentukan formulasi hipotesis nihil (Ho) dan hipotesis alternatif (Ha).

H0 : β = 0, berarti tidak ada pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha: β≠ 0, berarti ada pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Menentukan *Level of Significance*

$α$ = 0,05 sehingga diperoleh :

Ttabel = $α$/2 ; n-k-1

 = 0,05/2 ; 120-4-1

 = 0,025 ; 115

 = 1,9808

1. Kriteria Pengujian

Ho Diterima

Ho Ditolak

-1,9808

3,636

1,9808

Ho Ditolak

**Gambar IV.2. Kurva Normal Uji-t Disiplin Kerja (X2).**

Keterangan :

1. Ho diterima jika : -1,9808 ≤ thitung ≤ 1,9808.
2. Ho ditolak jika : thitung ≥ 1,9808 atau thitung ≤ -1,9808
3. Menentukan Nilai thitung

Hasil perhitungan yang dilakukan dengan *SPSS versi* 21.0 diperoleh thitung sebesar 3,636.

1. Keputusan Pengujian

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari thitung = 3,636> ttabel = 1,9808, maka Ho ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil menunjukkan bahwa hipotesis kedua menyatakan “Diduga ada pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Tupai Adyamas Indonesia” terbukti kebenarannya.

1. Pengujian signifikansi pengaruh Penghargaan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut :
2. Menentukan formulasi hipotesis nihil (Ho) dan hipotesis alternatif (Ha).

H0 : β = 0, berarti tidak ada pengaruh penghargaan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Ha: β≠ 0, berarti ada pengaruh penghargaan (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

1. Menentukan *Level of Significance*

$α$ = 0,05 sehingga diperoleh :

Ttabel = $α$/2 ; n-k-1

 = 0,05/2 ; 120-4-1

 = 0,025 ; 115

 = 1,9808

1. Kriteria Pengujian

Ho Diterima

Ho Ditolak

-1,9808

2,919

1,9808

Ho Ditolak

**Gambar IV.3. Kurva Normal Uji-t Penghargaan (X3).**

Keterangan :

1. Ho diterima jika : -1,9808 ≤ thitung ≤ 1,9808.
2. Ho ditolak jika : thitung ≥ 1,9808 atau thitung ≤ -1,9808
3. Menentukan Nilai thitung

Hasil perhitungan yang dilakukan dengan *SPSS versi* 21.0 diperoleh thitung sebesar 2,919.

1. Keputusan Pengujian

Dari perhitungan tersebut diperoleh hasil dari thitung = 2,919> ttabel = 1,9808, maka Ho ditolak sehingga ada pengaruh yang signifikan Penghargaan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil menunjukkan bahwa hipotesis ketiga menyatakan “Diduga ada pengaruh Penghargaan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Tupai Adyamas Indonesia” terbukti kebenarannya.

1. **Koefisien Determinasi (R2)**

Koefisien determinasi (R2) adalah untuk mengetahui seberapa besar variasi variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai R2 berkisar antara nol sampai satu, semakin mendekati angka satu dapat dikatakan model tersebut semakin baik. Diperoleh hasil pengolahan data dengan menggunakan program *SPSS versi* 21.0 sebagai berikut:

 **Tabel IV.9. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi**

Sumber : Data primer diolah, 2021

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0,475, hal ini berarti bahwa variabel independen dalam model (Motivasi, Disiplin Kerja, dan Penghargaan) menjelaskan variasi Kinerja Karyawan sebesar 47,50% dan 52,50% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model.

1. **Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh variabel Motivasi, Disiplin Kerja, dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa :

1. Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X1) diperoleh nilai thitung sebesar 5,037 dengan nilai signifikan 0,000 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,331. Berdasarkan hasil tersebut dapat diperoleh keterangan bahwa variabel Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia secara signifikan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Evawati (2016) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 2. Peningkatan motivasi menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja. Motivasi kerja akan timbul apabila kebutuhan dipenuhi oleh pihak perusahaan. Pemenuhan kebutuhan fisiologis mampu mempengaruhi motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kebutuhan fisiologis ini meliputi pendapatan, gaji bulanan, dan lembur.

Penghasilan dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena kesesuaian antara penghasilan dengan beban kerja dapat mendorong seseorang untuk meningkatkan kinerjanya. Motivasi kerja yang dirasa kurang, dapat menurunkan kinerja karyawan. Jika karyawan diberikan motivasi kerja maka kinerja karyawan akan baik. pemenuhan kebutuhan sosial mampu memberikan konstribusi dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) diperoleh nilat thitung 3,636 dengan nilai signifikan 0,000 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,215. Berdasarkan hasil data tersebut diperoleh keterangan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia secara signifikan juga didukung dari jawaban dari responden dimana secara keseluruhan pernyataan setiap indikator disiplin kerja menunjukkan bahwa persepsi karyawan terhadap disiplin kerja PT. Tupai Adyamas Indonesia tinggi dan bisa dikatakan disiplin kerja PT. Tupai Adyamas Indonesia adalah positif.

Penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Subroto (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tegal *Shipyard* Utama. Semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya.

Disiplin kerja seorang karyawan tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung dari atasan. Dengan demikian, secara tidak langsung dapat dilihat bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Adapun pegawai yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan adanya suatu sikap atau perilaku dalam bekerja yaitu taat dan tertib serta konsisten dalam melaksanakan tugas juga memahami peraturan dan norma dengan baik, maka disiplin dapat menciptakan nilai-nilai dalam mencapai tujuan perusahaan dan perilaku yang positif dan mau bertanggung jawab serta konsisten dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

1. Pengaruh Penghargaan (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Penghargaan (X3) diperoleh nilai thitung 2,919 dengan nilai signifikan 0,004 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,194. Berdasarkan hasil tersebut diperoleh keterangan bahwa variabel penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia secara signifikan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prabu dan Wijayanti (2016) menyatakan bahwa penghargaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani Surabaya. Tanpa adanya kompensasi berupa insentif, bonus, dan tunjangan maka kinerja karyawan akan rendah atau menurun sehingga akan menimbulkan masalah yang akan mengganggu jalannya perusahaan. Pemberian penghargaan dapat memberikan kontribusi yang baik terhadap kinerja karyawan dan perusahaan. Semakin baik penghargaan yang diberikan maka semakin baik pula kinerja karyawan.

1. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil penelitian ini diperoleh dari peneliti bahwa variabel motivasi, disiplin kerja, dan penghargaan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tupai Adyamas Indonesia.

Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Penelitian ini bermaksud untuk menganalisis motivasi, disiplin kerja, dan penghargaan yang positif terhadap perusahaan supaya memungkinkan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.