

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. LANDASAN TEORI

1. Variabel Kinerja

a. Definisi Kinerja

Menurut Lie (2018) menyatakan bahwa kinerja dapat didefinisikan sebagai pengukuran sejumlah upaya yang dilakukan oleh karyawan yang diharapkan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Mathis dan Jackson dalam Priansa, (2019) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Menurut Bernardin dan Russel dalam Priansa, (2019) menyatakan, kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Dari definisi menurut para ahli maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah sejumlah upaya yang dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaan oleh fungsi pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

b. Teori Kinerja

Dalam teori ekspektasi Vroom (1964) dalam Baciu (2017) yang berisikan tentang expectancy yang menjelaskan bahwa usaha yang ia berikan untuk menyelesaikan pekerjaan akan menghasilkan tingkat performa tertentu, instrumentality menjelaskan bahwa performa yang ia tampilkan akan memberikan *reward*, dan valence menjelaskan bahwa *reward* yang diterima

karyawan atas usahanya dalam menyelesaikan tugas. Dapat ditarik kesimpulan bahwa ketika karyawan menunjukkan kinerja yang baik maka akan mendapatkan penghargaan (*reward*) dan penghargaan ini yang kemudian akan memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mathis dan Jackson, (2012) dalam Priansa, (2019) antara lain:

1) Kemampuan individual

Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat kepribadian adalah bahan yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis.

2) Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan oleh pegawai adalah ketika bekerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang ditunjukkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

3) Lingkungan organisasional

Dalam lingkungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi, dan manajemen.

d. Indikator-indikator Kinerja.

Menurut Robbins dalam Lie (2018) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat lima indikator, yaitu:

1) Kualitas

Pengukuran kualitas kinerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2) Kuantitas

Kuantitas yang dimaksud merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Efektivitas adalah tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian adalah tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya sesuai komitmen kerja. Kemandirian juga merupakan suatu tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2. Variabel Penghargaan

a. Definisi Penghargaan

Menurut Lestari dkk (2017) menyatakan bahwa penghargaan (*reward*) adalah upaya menumbuhkan perasaan diterima (diakui) di lingkungan kerja,

yang menyentuh aspek kompensasi dan aspek hubungan antar pekerja. Menurut Handoko dalam Kentjana dan Nainggolan (2018) penghargaan adalah bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional dan sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu usaha kegiatan pengorganisasian, perencanaan, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas secara efisien dan efektif. Menurut Shields dalam Kentjana dan Nainggolan (2018) bahwa penghargaan adalah sesuatu yang tidak berwujud atau berwujud yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan baik tidak sengaja maupun sengaja sebagai imbalan atas potensi karyawan dan kontribusi karyawan yang baik. Maka dapat disimpulkan bahwa penghargaan adalah bentuk apresiasi atas usaha karyawan yang diberikan kepada karyawan baik tidak berwujud atau berwujud yang diberikan oleh organisasi atas potensi dan kontribusi karyawan yang baik.

b. Teori penghargaan

Teori ekspektasi Vroom dalam Baci (2017) menyebutkan hubungan penghargaan (*reward*) dengan motivasi, isi dari teori tersebut yaitu:

- 1) *Expectancy*, mencakup penilaian karyawan bahwa usaha yang ia berikan untuk menyelesaikan pekerjaan akan menghasilkan tingkat performa tertentu.
- 2) *Instrumentality*, mencakup penilaian karyawan bahwa performa yang ia tampilkan akan memberikan penghargaan (*reward*).

- 3) *Valence*, penilaian terhadap penghargaan (*reward*) yang diterima karyawan atas usahanya dalam menyelesaikan tugas.

c. Jenis-jenis penghargaan

Menurut Siswanto dalam Wirawan dan Afani (2018) sistem penghargaan yang ditawarkan kepada karyawan dibagi menjadi dua yaitu:

- 1) *Reward* intrinsik, adalah sistem penghargaan yang berasal dari respons individu terhadap pekerjaan itu sendiri (berasal dari suatu transaksi antara individu dengan tugasnya, tanpa ikut serta pihak ketiga).
- 2) *Reward* ekstrinsik, adalah kompensasi secara langsung disampaikan dan dikontrol oleh organisasi (pihak ketiga) serta bersifat lebih kasat mata (mudah dilihat).

d. Indikator-indikator penghargaan

Ivancevich dalam Lestari dkk (2017) menjabarkan indikator penghargaan menjadi dua dimensi yaitu:

- 1) *Extrinsic reward*:
 - a) Gaji
 - b) Tunjangan
 - c) Bonus/insentif
 - d) Promosi
- 2) *Intrinsic reward*:
 - a) Penyelesaian
 - b) Pencapaian

c) Otonomi

3. Variabel Kepuasan Kerja

a. Definisi kepuasan kerja

Menurut Tran (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap dan perasaan positif pekerja atas pekerjaannya. Menurut Vroom dalam Tran (2019) kepuasan kerja adalah orientasi dari emosi yang dimiliki karyawan secara positif terhadap peran yang mereka lakukan di tempat kerja, kepuasan kerja adalah komponen yang penting untuk memotivasi dan memberi dorongan karyawan untuk kinerja yang lebih baik. Secara sederhana, kepuasan kerja mengacu pada atribut dan perasaan yang dimiliki orang tentang pekerjaan mereka. Menurut Luthans dalam Lee dkk (2017) bahwa kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan tentang pekerjaan mereka sekarang akan memberikan hal-hal yang dianggap penting. Dari definisi menurut para ahli maka peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah fungsi dari hubungan yang dirasakan antara apa yang diinginkan dari pekerjaannya dan apa yang dianggap sebagai penawaran yang akan menghasilkan sikap positif atau negatif yang dapat memotivasi dan menganggap pekerjaan mereka sekarang akan memberikan hal-hal yang dianggap penting.

b. Teori kepuasan kerja

Menurut teori dua faktor Herzberg (1966) dalam Sunyoto (2015) menyebutkan bahwa ada faktor penyebab kepuasan kerja (motivator) dan faktor ketidakpuasan atau faktor higienis (*hygiene factors*). Faktor

motivator terdiri dari prestasi, promosi atau kenaikan pangkat, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab, keberhasilan dalam bekerja, pertumbuhan dan perkembangan pribadi, Sedangkan faktor higienis meliputi gaji, kondisi kerja, status, kualitas supervisi, hubungan antar pribadi, kebijakan dan administrasi perusahaan.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi *job satisfaction*

Menurut Burt dalam Sunyoto (2015) tentang faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Faktor hubungan antar karyawan:
 - a) Hubungan antar manajer dengan karyawan
 - b) Faktor fisik dan kondisi kerja
 - c) Hubungan sosial di antara karyawan
 - d) Sugesti dari teman sekerja
- 2) Faktor individual:
 - a) Sikap orang terhadap pekerjaan
 - b) Usia orang dengan pekerjaan
 - c) Jenis kelamin
 - d) Faktor keadaan keluarga karyawan
 - e) Rekreasi, meliputi pendidikan

d. Indikator-indikator kepuasan kerja

Luthans (2006) dalam Lee dkk (2017) mengungkapkan terdapat lima indikator kepuasan kerja, yaitu:

1) Pekerjaan itu sendiri (*work itself*)

Sejauh mana di mana pekerjaan tersebut dapat memberikan individu tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan perubahan untuk menerima tanggung jawab.

2) Gaji (*pay*)

Jumlah perhitungan finansial yang di terima dan sejauh mana ini dipandang adil dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.

3) Promosi (*promotion*)

Kesempatan untuk maju dan mendapat promosi di dalam organisasi.

4) Atasan (*supervision*)

Kemampuan atasan dalam memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

5) Rekan Kerja (*co-workers*)

Sejauh mana rekan kerja secara teknis mahir dan mendukung secara sosial.

4. Variabel Motivasi

a. Definisi Motivasi

Menurut Baci (2017) menyatakan motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan pikiran yang bersangkutan bahwa tindakannya mengarah kepada hasil yang diinginkannya. Menurut Hasibuan dalam Bahri dan Nisa (2017) bahwa motivasi memiliki beberapa tujuan di antaranya mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan

produktivitas perusahaan. Menurut Siagian dalam Putra (2019) bahwa motivasi itu penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu pegawai mau bekerja dan antusias atau mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah akibat dari suatu hasil yang ingin dicapai oleh seseorang dan pikiran yang bersangkutan bahwa tindakannya mengarah pada hasil yang diinginkannya dengan tujuan agar mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, serta meningkatkan produktivitas kerja untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

b. Teori Motivasi

Teori yang membahas tentang motivasi adalah teori ekspektasi, Vroom (1964) dalam Sunyoto (2015) mengatakan bahwa seseorang bekerja untuk merealisasikan harapan-harapan pekerjaan itu. Teori ini didasarkan pada 3 komponen yaitu:

- 1) Harapan : adalah suatu kesempatan yang disediakan dan akan terjadi karena perilaku.
- 2) Nilai (*value*) : merupakan nilai yang diakibatkan oleh perilaku tertentu.
- 3) Pertautan : yaitu besarnya probabilitas jika bekerja secara efektif maka akan mengarah ke hasil-hasil yang menguntungkan.

c. Indikator-indikator motivasi

Vroom (1964) dalam teorinya yaitu teori harapan mendefinisikan 3 indikator motivasi yaitu:

- 1) *Expectancy*, mencakup penilaian karyawan bahwa usaha yang ia berikan untuk menyelesaikan pekerjaan akan menghasilkan tingkat performa tertentu.
- 2) *Instrumentality*, mencakup penilaian karyawan bahwa performa yang ia tampilkan akan memberikan penghargaan (*reward*).
- 3) *Valence*, penilaian terhadap penghargaan (*reward*) yang diterima karyawan atas usahanya dalam menyelesaikan tugas.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa peneliti sudah melakukan penelitian tentang variabel penghargaan, kepuasan kerja, motivasi dan kinerja karyawan. Hasil penelitian akan digunakan sebagai referensi dan perbandingan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Penulis dan identitas jurnal	Variabel penelitian	Hasil
1.	Basuki & Saputra (2017) Media Manajemen Jasa ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) Vol.4 No.1, Januari – Juni 2017	X1: Lingkungan Kerja X2: Penghargaan Y: Kinerja Karyawan Z: Disiplin Kerja	Penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
2.	Hikmah (2020) Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU) Volume 5 Nomor 2 p-ISSN: 2541-6030 e-ISSN: 2621-6957	X1: <i>Reward</i> X2: Efikasi Diri Y: Kinerja M: Motivasi	1) Reward (penghargaan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja

			2) Motivasi tidak memediasi reward terhadap kinerja
3.	Wirawan & Afani (2018) <i>Journal of Applied Business Administration</i> Vol.2,No.2 e-ISSN:2548-9909	X1: <i>Reward</i> X2: <i>Punishment</i> Y1: Kinerja Y2: Motivasi	1) <i>Reward</i> (penghargaan) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja 2) <i>Reward</i> berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi
4.	Kentjana & Nainggolan (2018) <i>National Conference of Creative Industry: Sustainable Tourism Industry for Economic Development</i> e-ISSN No: 2622 - 7436	X1: <i>Reward</i> X2: <i>Punishment</i> Y: Kinerja Karyawan M: Motivasi	1) <i>Reward</i> (penghargaan) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan 2) Motivasi tidak memediasi penghargaan terhadap kinerja
5.	Pancasila dkk (2020) <i>Journal of Asian Finance, Economics and Business</i> Vol 7 No 6 (2020) 387 – 397 Print ISSN: 2288-4637 Online ISSN 2288-4645 doi:10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387	X1: <i>Work Motivation</i> X2: <i>Leadership</i> Y1: <i>Work Satisfaction</i> Y2: <i>Employee Performance</i>	<i>Work motivaton</i> (motivasi kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>employee performance</i>

6.	Chandra & Priyono (2016) <i>International Education Studies</i> ; Vol. 9, No. 1; 2016 ISSN 1913-9020 E-ISSN 1913-9039	X1: <i>Leadership Style</i> X2: <i>Work Environment</i> X3: <i>Job Satisfaction</i> Y: <i>Employee Performance</i>	<i>Job satisfaction</i> (kepuasan kerja) berpengaruh signifikan terhadap <i>employee performance</i> (kinerja karyawan)
7.	Sudrajat & Yuniawan (2015) <i>Diponegoro Journal of Management</i> Volume 5, Nomor 3, Tahun 2016 ISSN (Online): 2337-3792	X1: Kepuasan Kerja Y: Kinerja Karyawan M: Motivasi	1) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2) Motivasi tidak memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja
8.	Darto dkk (2015) <i>European Journal of Business and Management</i> Vol.7, No.23, 2015 ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online)	X1: <i>Transformational Leadership</i> X2: <i>Religiosity</i> X3: <i>Organizational Culture</i> Y1: <i>OCB</i> Y2: <i>Employee Performance</i>	<i>Job satisfaction</i> (kepuasan kerja) berpengaruh tidak signifikan terhadap <i>employee performance</i> (kinerja karyawan)
9.	Hasibuan dan Silvy (2019) Prosiding Seminar Nasional <i>USM</i> (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147). P-ISSN : 2598-3083 e-ISSN : 2614-1469	X1: Disiplin Kerja X2: Motivasi Kerja Y: Kinerja Karyawan	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

10.	Dafruddin dan Heryanto (2019) <i>Archives of Business Research – Vol.7, No.2</i> DOI: 10.14738/abr.72.5768.	X1: <i>Work Motivation</i> X2: <i>Work Environment</i> Y: <i>Performance</i> M: <i>Work Satisfaction</i>	<i>Work motivation</i> (motivasi kerja) berpengaruh positif signifikan terhadap <i>performance</i> (kinerja)
11.	Ainanur dan Tirtayasa (2018) Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 1, No. 1, September 2018, 1-14 ISSN 2623-2634 (online) DOI: https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234	X1: Budaya Organisasi X2: Kompetensi X3: Motivasi Y: Kinerja Karyawan	Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
12.	Purba dkk (2019) Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 7(1). ISSN 2303-1174	X1: Kepuasan Kerja X2: Motivasi Kerja X3: Disiplin Kerja Y: Kinerja Karyawan	1) Kepuasan kerja kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2) Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja
13.	Araujo dkk (2019) E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 8.1 (2019): 41-60 ISSN : 2337-3067	M: Motivasi X: <i>Reward</i> Y: Kinerja	1) <i>Reward</i> (penghargaan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi 2) <i>Reward</i> berpengaruh positif tidak signifikan

			<p>terhadap kinerja</p> <p>3) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja</p> <p>4) Motivasi memediasi reward terhadap kinerja</p>
14.	<p>Pradnyani dkk (2020)</p> <p>Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol 2 No. 1, Juli 2020</p> <p>P-ISSN: 2685-5526</p>	<p>X1: <i>Reward</i></p> <p>X2: <i>Punishment</i></p> <p>Y: Motivasi</p>	<p><i>Reward</i> (penghargaan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi</p>
15.	<p>Kridharta dan Rustianti (2017)</p> <p>Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, 10(3), 232-247</p> <p>ISSN 1979-4800 (cetak)</p> <p>2580-8451 (online)</p>	<p>X1: Karakteristik Individu</p> <p>X2: Komitmen Organisasi</p> <p>X3: Kepuasan Kerja</p> <p>Y: Kinerja karyawan</p> <p>M: Motivasi</p>	<p>1) Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi</p> <p>2) Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja</p> <p>3) Motivasi memediasi kepuasan kerja terhadap kinerja</p>
16.	<p>Abdurrahim dkk (2020)</p> <p>Prosiding Penelitian Dosen UNISKA MAB.</p>	<p>X: Kepuasan Kerja</p> <p>M: Motivasi</p> <p>Y: Kinerja</p>	<p>1) Kepuasan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi</p>

	ISBN: 978-623-7583-55-4		<ul style="list-style-type: none"> 2) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja 3) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja 4) Motivasi memediasi antara kepuasan kerja dengan kinerja
17.	<p>Muliani dkk (2017)</p> <p>E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.5 (2017): 1731-1756</p> <p>ISSN : 2337-3067</p>	<p>M: Motivasi</p> <p>X: <i>Reward</i></p> <p>Y: Kinerja Karyawan</p>	<ul style="list-style-type: none"> 1) Reward berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi 2) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 3) Reward berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 4) Motivasi memediasi reward (penghargaan) terhadap kinerja karyawan
18.	Septi dkk (2019)	X: <i>Job Satisfaction</i>	1) <i>Job satisfaction</i>

	<p><i>Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences</i>, 86(2). DOI 10.18551/rjoas.2019-02.08</p>	<p>Y: <i>Employee Performance</i> M: <i>Motivation</i></p>	<p>berpengaruh positif signifikan terhadap <i>employee performance</i> 2) <i>Motivation</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>employee performance</i> 3) <i>Job satisfaction</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>motivation</i> 4) <i>Motivation (motivasi)</i> memediasi job satisfaction (kepuasan kerja) terhadap kinerja karyawan</p>
19.	<p>Indah dkk (2020)</p> <p><i>International Journal of Business and Applied Social Science</i> VOL: 6, ISSUE: 3 E-ISSN: 2469-6501 DOI:10.33642/ijbass.v6n3p9</p>	<p>X1: <i>Leadership</i> X2: <i>Job Satisfaction</i> Y: <i>Performance</i> M: <i>Motivation</i></p>	<p>1) <i>Job satisfaction</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>motivation</i> 2) <i>Job satisfaction</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>performance</i> 3) <i>Motivation</i> berpengaruh</p>

			<p>h positif signifikan terhadap <i>performance</i></p> <p>4) <i>Motivation</i> memediasi <i>job satisfaction</i> terhadap <i>performance</i></p>
20.	<p>Setiawan dkk (2018)</p> <p><i>International Review of Management and Marketing</i>, 2018, 8(4), 65-70. ISSN: 2146-4405</p>	<p>M: <i>Motivation</i> X1: <i>Intrinsic Reward</i> X2: <i>Supervision of Work</i> X3: <i>Satisfaction</i> Y: <i>Employee Performance</i></p>	<p>1) <i>Satisfaction</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>motivation</i></p> <p>2) <i>Motivation</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>employee performance</i></p> <p>3) <i>Motivation</i> (motivasi) memediasi <i>satisfaction</i> (kepuasan) terhadap <i>employee performance</i></p>
21.	<p>Muliani dkk (2017)</p> <p>E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.5 (2017): 1731-1756 ISSN : 2337-3067</p>	<p>X: Reward M: Motivasi Y: Kinerja</p>	<p>1) <i>Reward</i> berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi</p> <p>2) <i>Reward</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja</p> <p>3) Motivasi berpengaruh positif</p>

			<p>signifikan terhadap kinerja</p> <p>4) Motivasi memediasi <i>reward</i> terhadap kinerja</p>
22.	<p>Liana dkk (2021)</p> <p>INSPIRASI ; Jurnal Ilmu-ilmu Sosial Vol.18, No.1, 2021 P-ISSN: 19072015 e-ISSN: 2686-3436</p>	<p>X1: Reward X2: Punishment Y: Kinerja M: Motivasi</p>	<p>1) Reward berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi</p> <p>2) Reward berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja</p> <p>3) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja</p> <p>4) Motivasi memediasi reward terhadap kinerja</p>
23.	<p>Setiawan & Mulyapradana (2019)</p> <p>Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 2 No 1, Januari 2019 E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 4321-1234</p>	<p>X1: <i>Reward</i> X2: <i>Supervision of Work</i> X3: <i>Satisfaction</i> Y: <i>Employee Performance</i> M: <i>Motivation</i></p>	<p>1) <i>Reward</i> berpengaruh positif signifikan terhadap motivation</p> <p>2) <i>Satisfaction</i> berpengaruh positif signifikan terhadap motivation</p> <p>3) Motivation berpengaruh positif</p>

			<p>signifikan terhadap <i>employee performance</i></p> <p>4) <i>Reward</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>employee performance</i></p> <p>5) <i>Satisfaction</i> berpengaruh positif signifikan terhadap <i>employee performance</i></p>
24.	<p>Guli dkk (2020)</p> <p>Jurnal ekonomi dan publik Vol. 16 No. 1 Februari 2020 ISSN : 1693-9549</p>	<p>X1: Pelatihan X2: Kepuasan Y: Kinerja M: Motivasi</p>	<p>1) Kepuasan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi</p> <p>2) Kepuasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja</p> <p>3) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja</p> <p>4) Motivasi memediasi kepuasan terhadap kinerja</p>
25.	Putra dkk (2021)	<p>X1: Kepuasan X2: Beban kerja M: Motivasi</p>	<p>1) Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan</p>

	Jurnal ilmu manajemen volume 7 nomor 1 edisi Maret tahun 2021 P-ISSN: 2615-7284 E-ISSN: 24601012	Y: Kinerja	terhadap motivasi 2) Kepuasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja 3) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja 4) Motivasi memediasi kepuasan terhadap kinerja
26.	Yulyani dkk (2021) Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan Volume 3 No.1 Februari 2021 e-ISSN: 2685-2349	X1: Kepemimpinan Transformasional X2: Kepuasan M: Motivasi Y: Kinerja	1) Kepuasan berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi 2) Kepuasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja 3) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja 4) Motivasi memediasi kepuasan terhadap kinerja
27.	Hilmawan (2019)	X1: Motivasi X2: Lingkungan Y: Kinerja	1) Motivasi berpengaruh positif signifikan

	<p><i>Open Journal System</i> Vol.2 No.2 Juni 2019 e-ISSN: 2621-9441 p-ISSN: 2623-1041</p>	M: Kepuasan	<p>terhadap kinerja 2) Kepuasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja</p>
28.	<p>Priarso dkk (2018) <i>Business and Entrepreneurial Review</i> Vol.18, No.2, October 2018 E-ISSN: 2252-4614</p>	<p>X1: Gaya kepemimpinan Transformasional X2: Motivasi X3: Lingkungan Kerja Y: Kinerja M: Kepuasan</p>	<p>1) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja 2) Kepuasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja</p>
29.	<p>Hanafi & Yohana (2017) Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)Vol. 5No.1 Maret2017 DOI: doi.org/10.21009/JPEB.005.1.6 E-ISSN:2302– 266</p>	<p>X1: Motivasi X2: Lingkungan Kerja Y: Kinerja M: Kepuasan</p>	<p>1) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja 2) Kepuasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja</p>
30.	<p>Siagian dkk (2019) Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 2 No 2, Juni 2019 E-ISSN : 2599-3410 P-ISSN : 2614-3259 DOI : https://doi.org/10.36778/jesya.v3i1.130</p>	<p>X1: Kepemimpinan X2: Penghargaan Y: Kinerja M: Kepuasan</p>	<p>1) Penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja 2) Kepuasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja</p>
31.	<p>Swari & Wirasedana (2017)</p>	<p>X1: Penghargaan</p>	<p>Penghargaan berpengaruh</p>

	E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.21.1. Oktober (2017): 830-856 ISSN: 2302-8556	X2: TQM X3: sistem Pengukuran Kinerja X4: Ketidakpastian Lingkungan Y: Kinerja	positif signifikan terhadap kinerja
32.	Indah dkk (2019) JMPP, Vol 2 No 1, April 2019 p-ISSN: 2654-9719	X: Penghargaan Y: Kinerja	Penghargaan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
33.	Martin (2020) Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas Volume 22 No 2, Juli 2020 P- ISSN 1693 - 3273 E- ISSN 2527 - 3469	X: Penghargaan Y: Kinerja M: Komitmen Organisasi	Penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
34.	Suwarto & Japlani (2019) DERIVATIF : Jurnal Manajemen Vol. 13 No. 2 Nopember 2019 ISSN Cetak 1978-6573 ISSN Online 2477-300X	X1: Reward X2: Komitmen Organisasi Y: Kinerja	<i>Reward</i> tidak berpengaruh terhadap kinerja
35.	Dwiyanti & Dudija (2020) e-Proceeding of Management : Vol.7, No.1 April 2020 ISSN : 2355-9357	X: Penghargaan Y: Kinerja M: Employee Engagement	Penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
36.	Adiyasa & Windayanti (2019)	X1: Motivasi X2: Kepuasan Kerja	1) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

	Jurnal Manajemen Strategi dan Aplikasi Bisnis, Vol 2, No.1, April 2019, pp. 23-30 eISSN 2655-237X	X3: Kepemimpinan Y: Kinerja Karyawan	2) Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja
37.	Nurriqli & Wahyudi (2021) JIEB : JURNAL ILMIAHEKONOMI BISNIS Jilid 7 Nomor 1 Maret 2021 ISSN ONLINE 2615-2134 doi.org/10.35972/jieb.v7i1.446	X1: Budaya Kerja X2: Kepuasan Kerja X3: Motivasi Y: Kinerja	1) Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja 2) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
38.	Hasmalawati (2018) INTUISI JURNAL PSIKOLOGI ILMIAH: INTUISI 10 (1) (2018) p-ISSN 2086-0803 e-ISSN 2541-2965 DOI: 10.15294/intuisi.v10i1.17383 DOAJ: 2541-2965	X1: Kualitas Kehidupan Kerja X2: Motivasi Y: Kinerja	Motivasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja
39.	Sinaga & Hidayat (2020) Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen, 8 (1) (2020) 15-22 p-ISSN 2355-1488 e-ISSN 2615-2932 DOI: http://dx.doi.org/10.35126/ilman.v8i1.128	X1: Motivasi X2: Kompensasi Y: Kinerja	Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja
40.	Warna dkk (2020) Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial Volume 1, Issue 2, Juli 2020	X1: Upah Kerja X2: Penghargaan	Penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi

	E-ISSN : 2716-375X, P-ISSN : 2716-3768 DOI:10.38035/JMPIS	X3: Lingkungan Kerja Y: Motivasi	
41.	Prasetya (2017) Prosiding Seminar Nasional Inovasi Teknologi – SNITek 2017 ISSN 2580-5495	X1: Komunikasi Internal X2: Budaya Organisasi X3: Penghargaan Y: Motivasi	Penghargaan berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi
42.	Pradnyani dkk (2020) Prospek: Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol 2 No. 1, Juli 2020 P-ISSN: 2685-5526	X1: <i>Reward</i> X2: <i>Punishment</i> Y: Motivasi Kerja	<i>Reward</i> berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi
43.	Solihatun dkk (2021) Derivatif : Jurnal Manajemen Vol. 15 No. 1 April 2021 (ISSN Cetak 1978-6573) (ISSN Online 2477-300X)	X1: Motivasi X2: Lingkungan Kerja Y: Kinerja Karyawan M: Kepuasan kerja	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
44.	Bagis dkk (2021) International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR) Peer Reviewed – International Journal Vol-5, Issue-2, 2021 (IJEBAR) E-ISSN: 2614-1280 P-ISSN 2622-4771	X1: <i>Organizational Culture</i> X2: <i>Organizational Commitment</i> Y: <i>Employee Performance</i> M: <i>Job Satisfaction</i>	<i>Job Satisfaction</i> tidak berpengaruh terhadap <i>employee performance</i>
45.	Bakri (2020) Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen, Vol.2 No.1 Februari 2020	X1: Gaya Kepemimpinan X2: Kepuasan Kerja	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi

	p ISSN 0216-4930	Y: Kinerja Karyawan M: Motivasi	
46.	Abdurrahim dkk (2020) Prosiding Hasil-Hasil Penelitian tahun 2020 Dosen-Dosen Universitas Islam Kalimantan ISBN: 978-623-7583-55-4	X: Kepuasan Kerja M: Motivasi Y: Kinerja	1) Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap motivasi 2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja 3) Motivasi memediasi kepuasan terhadap kinerja
47.	Reski dkk (2021) Window of Public Health Journal, Vol. 1 No. 5 (Februari, 2021) : 590-598 E-ISSN 2721-2920	X: Kepuasan Kerja Y: Motivasi Kerja	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi
48.	Latifah dkk (2019) Jurnal Ilmu Manajemen, 2(4), 566-574 ISSN : 2654-8623 - E-ISSN : 2655-0008	X1: Motivasi X2: Kepuasan Kerja Y: Kinerja	1) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja 2) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
49.	Soanata dkk (2020) Jurnal Manejerial Bisnis Vol. 4 No. 1 Agustus-November 2020 ISSN 2597-503X	X1: Budaya Organisasi X2: Motivasi Y: Kinerja M: Kepuasan Kerja	1) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja 2) Kepuasan berpengaruh signifikan

			terhadap kinerja
50.	Ramohan (2020) Prosiding KONFERENSI ILMIAH MAHASISWA UNISSULA (KIMU) 4 Universitas Islam Sultan Agung Semarang, 28 Oktober 2020 ISSN. 2720-9687	Y: Kinerja X1: <i>Self Efficacy</i> X2: Motivasi M: Kepuasan Kerja	1) Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja 2) Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah dijabarkan, maka penelitian ini menggunakan variabel bebas (independen) yaitu, Penghargaan dan Kepuasan Kerja. Variabel terikat (dependen) yaitu Kinerja, dan variabel mediasi (intervening) yaitu Motivasi. Dari variabel tersebut dapat diketahui pengaruh variabel Penghargaan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi sebagai variabel intervening sebagai berikut:

1) Pengaruh Penghargaan terhadap Motivasi

Menurut Vroom (1964) dalam teori ekspektasi, menyatakan bahwa seseorang bekerja untuk merealisasikan harapan-harapan yang salah satu hasilnya adalah penghargaan (*reward*) dan menambah motivasi. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Araujo dkk (2019), Pradnyani dkk (2020), Muliani dkk (2017), Wirawan & Afani (2018)

menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penghargaan dengan motivasi.

2) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Motivasi

Menurut teori dua faktor Herzberg, (1966) dalam Sunyoto, (2015) menyebutkan bahwa ada faktor penyebab kepuasan kerja (motivator) dan faktor ketidakpuasan atau faktor higienis (*hygiene factors*). Faktor motivator terdiri dari prestasi, promosi atau kenaikan pangkat, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab, keberhasilan dalam bekerja, pertumbuhan dan perkembangan pribadi. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Kridharta dan Rustianti (2017), Yulyani dkk (2021), Abdurrahim dkk (2020), Setiawan dkk (2018), Septi dkk (2019), Indah dkk (2020), Abdurrahim dkk (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap motivasi.

3) Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja

Menurut teori ekspektasi dari Vroom (1964) menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara penghargaan (*reward*) dengan kinerja, bahwa usaha yang ia berikan untuk menyelesaikan pekerjaan akan menghasilkan tingkat performa tertentu dan penilaian karyawan bahwa performa yang ia tampilkan akan memberikan *reward* serta penilaian terhadap *reward* yang diterima karyawan atas usahanya dalam menyelesaikan tugas sebagai kinerja. Penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Prasetya (2017), Basuki dan Saputra (2017), Hikmah (2020), Muliani dkk (2017), Setiawan & Mulyapradana (2019), Warna dkk (2020), Liana dkk (2021), Swari &

Wirasedana (2017), Dwiyanti & Dudija (2020), Siagian dkk (2019), Martin (2020), Wirawan dan Afani (2018) memberikan hasil bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4) Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja

Teori Herzberg (1966) dalam pandangan peneliti dapat menjelaskan pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja dalam Busro (2018) menjelaskan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin baik pula tingkat kinerja. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Bakri (2020), Reski dkk (2021), Latifah dkk (2019), Soanata dkk (2020) kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Setiawan & Mulyapradana (2019), Chandra dkk (2016), Hanafi & Yohana (2017), Hilmawan (2019), Ramohan (2020), Yulyani dkk (2021), Putra dkk (2021), Guli dkk (2020), Siagian dkk (2019), Priarso dkk (2018), Sudrajat dan Yuniawan (2016) memberikan hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

5) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Dalam teori ekspektasi oleh Vroom (1964) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja. Menurut Busro (2018) bahwa *expectancy theory* adalah suatu teori motivasi yang menyatakan bahwa karyawan lebih mungkin termotivasi ketika mereka mempersepsikan usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Pancasila dkk (2020), Hasibuan dan Silvy (2019), Nugroho dkk (2017), Solihatun dkk (2021), Guli

dkk (2020), Abdurrahim dkk (2020), Latifah dkk (2019), Soanata dkk (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan, Setiawan & Mulyapradana (2019), Liana dkk (2021), Adiyasa & Windayanti (2019), Ramohan (2020), Hanafi & Yohana (2017), Priarso dkk (2018), Hilmawan (2019), Yulyani dkk (2021), Putra dkk (2021), Dafruddin dan Heryanto (2019), Nurriqli & Wahyudi (2021), Ainanur dan Tirtayasa (2018) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

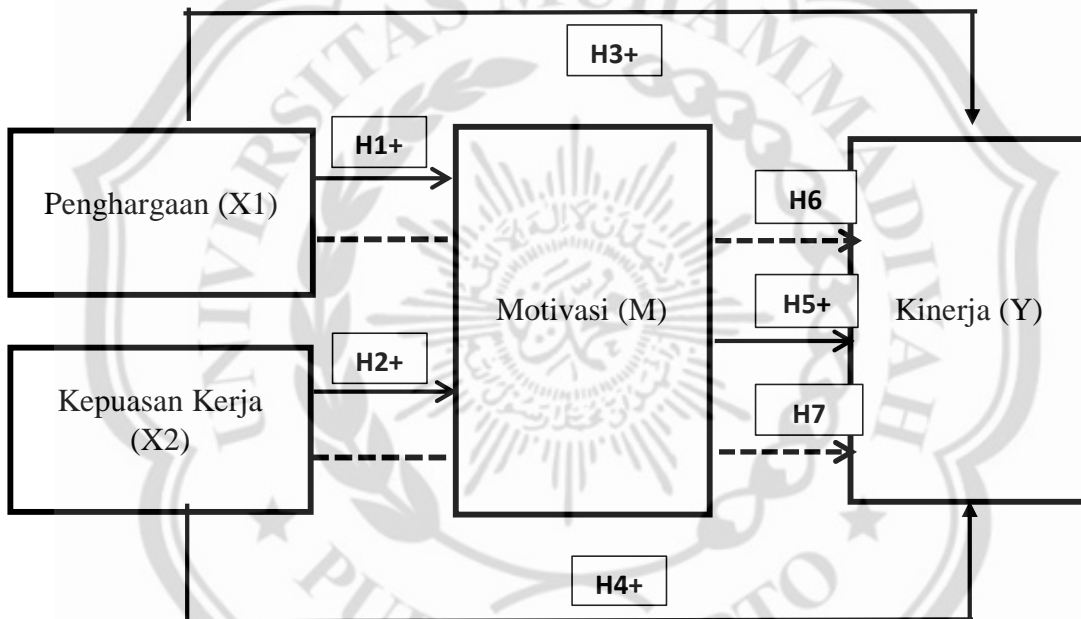
6) Motivasi memediasi pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja

Teori harapan Vroom dipandang oleh peneliti dapat menjelaskan motivasi memediasi penghargaan terhadap kinerja, timbulnya motivasi adalah karena penghargaan (*reward*) yang didapat karyawan, dan ketika karyawan termotivasi maka diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Muliani dkk (2017), Setiawan & Mulyapradana (2019), Liana dkk (2021), Araujo dkk (2019) menyatakan bahwa motivasi memediasi pengaruh antara penghargaan terhadap kinerja.

7) Motivasi memediasi pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Teori Herzberg adalah salah satu teori yang dapat menjelaskan bahwa motivasi memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Faktor-faktor kepuasan seperti prestasi, promosi atau kenaikan pangkat, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab, keberhasilan dalam bekerja, pertumbuhan dan perkembangan pribadi diharapkan dapat

memotivasi karyawan sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Septi dkk (2019), Kridharta dan Rustianti (2017), Guli dkk (2020), Putra dkk (2021), Setiawan (2018), Indah dkk (2020), Yulyani dkk (2021), Abdurrahim dkk (2020) menyatakan bahwa motivasi memediasi pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja.



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritis

D. Hipotesis (H)

H1 : Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT. Satria Buana Pamula Sakti

H2 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan pada PT. Satria Buana Pamula Sakti

H3 : Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Satria Buana Pamula Sakti

H4 : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Satria Buana Pamula Sakti

H5 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Satria Buana Pamula Sakti

H6 : Motivasi dapat memediasi pengaruh antara Penghargaan dan Kinerja karyawan pada PT. Satria Buana Pamula Sakti

H7 : motivasi dapat memediasi pengaruh antara Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan pada PT. Satria Buana Pamula Sakti

