

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia didalam sebuah perusahaan atau organisasi memiliki peran yang sangat penting. Karena setiap organisasi, baik komersial maupun nonkomersial, tidak terlepas dari orang-orang yang bekerja di dalamnya. Perusahaan bergerak karena digerakkan oleh orang-orang di dalamnya, perusahaan hidup karena dihidupkan oleh para anggotanya, perusahaan maju dan berkembang karena dimajukan dan dikembangkan oleh peran para pelaku perusahaan yang terlibat di dalamnya. Melihat kondisi diatas manajemen sumber daya manusia sangat dibutuhkan perusahaan untuk mengatur dan mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan kondisi, tugas dan keadaan sumber daya manusia atau karyawan didalam sebuah perusahaan.

- 1) Menurut (Hasibuan, 2019:10) mengatakan “Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”

2) Menurut Michael Armstrong dalam (Hamali, 2016:1) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manajemen manusia, yang berdasarkan empat prinsip dasar. Pertama, sumber daya manusia adalah harta yang paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci keberhasilan organisasi tersebut. Kedua, keberhasilan sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijaksanaan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perencanaan strategis. Ketiga, kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik.

Menurut (Endah, 2018) Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses yang melibatkan serangkaian kegiatan seperti peramalan atau estimasi, usaha pemenuhan kebutuhan tenaga kerja organisasi dalam jangka waktu tertentu di masa mendatang didalamnya meliputi upaya pencocokkan SDM internal dan eksternal dengan lowongan-lowongan pekerjaan yang diperkirakan akan dibutuhkan.

a. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan-tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari empat tujuan, yaitu:

1. Tujuan organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja pegawai.

2. Tujuan fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi.

4. Tujuan personal

Ditujukan untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. (Husaini dan abdullah, 2017)

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Eri, 2019) Ada 5 (lima) Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi. Karena organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, maka akan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana

5. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Indikator dari manajemen sumber daya manusia menurut Arfandi (2018: 10) adalah sebagai berikut:

1. Tugas kerja, yaitu rincian kegiatan yang harus dijalankan oleh karyawan
2. Kualitas kerja, yaitu hasil kerja yang terstandar yang sesuai dengan yang diinginkan.
3. Kuantitas, yaitu jumlah hasil dari produksi kerja karyawan.
4. Ketetapan waktu, yaitu hasil produksi kerja karyawan
5. Efektivitas biaya, yaitu menggunakan biaya yang tepat dan efisien.

2. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut (Rivai, 2018) Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Dalam lingkup pekerjaan itu yang paling penting adalah memanusiakan manusia. Karena manusia memiliki dimensi hidup yang paling sensitif yaitu perasaan. Jika perasaan manusia dilukai, maka ia bisa frustrasi dan akibatnya produktivitas kerjanya menurun.

Manusia dalam pekerjaan atau humanisasi kerja adalah teori yang dibangun dari praktek kerja kemudian praktek itu dipraktekkan kembali dalam pekerjaan secara fisik dan psikologis. Secara fisik, humanisasi kerja merupakan proses mengolah input menjadi output, secara psikologis, humanisasi kerja membentuk karakter, atau watak, atau kepribadian

manusia. Output merupakan hasil kerja atau prestasi kerja secara immaterial (atau kejiwaan atau psikis). Perpaduan output material dan output psikologis membentuk kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan suatu gambaran tingkat kesenangan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Kepuasan kerja bersifat individual karena tingkat kepuasan yang dimiliki berbeda-beda sesuai dengan dirinya. pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual.

b. Teori-teori Kepuasan Kerja

Menurut Syafrina (2018), mengemukakan teori-teori Kepuasan Kerja, yaitu:

1. Teori Keseimbangan

Menurut teori ini, puas atau tidaknya karyawan merupakan hasil dari membandingkan antara input-outcome. Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka karyawan tersebut akan merasa puas.

2. Teori Perbedaan

Apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka karyawan tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan

Menurut teori ini, kepuasan karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya.

4. Teori Pandangan Kelompok

Menurut teori ini, kepuasan karyawan bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para karyawan dianggap sebagai kelompok acuan.

5. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg yaitu faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian.

6. Teori Pengharapan

Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan karyawan yang memungkinkan mencapai suatu hasil lainnya.

c. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Kepuasan kerja

Spector (1997) mengidentifikasi terdapat sembilan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dengan nama Job Satisfaction Survey (JSS), yaitu:

1. Gaji/upah, kepuasan pada gaji dan kenaikan gaji baik dalam segi jumlah maupun rasa keadilannya.

2. Promosi, kepuasan pada peluang promosi dan keadilan untuk mendapatkan promosi.
3. Supervisi, kepuasan pada atasan langsung orang tersebut dalam kompetensi penugasan managerial.
4. Tunjangan-tunjangan, kepuasan pada tunjangan-tunjangan berupa asuransi, liburan, dan bentuk fasilitas yang lain.
5. Penghargaan, kepuasan pada penghargaan (tidak harus materi) yang diberikan untuk kinerja baik sebagai bentuk rasa hormat, diakui, dan apresiasi.
6. Peraturan/prosedur, kepuasan pada aturan, prosedur, dan kebijakan.
7. Rekan kerja, kepuasan pada rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten.
8. Pekerjaan itu sendiri, kepuasan pada pekerjaan yang dilakukan dapat dinikmati atau tidak.
9. Komunikasi, kepuasan komunikasi dalam organisasi dalam hal berbagai informasi didalam organisasi (verbal ataupun tulisan).

d. Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator-indikator untuk mengukur kepuasan kerja menurut (Widodo, 2015) yaitu:

- 1) Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil,

- 2) Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan,
- 3) Rekan kerja, yaitu teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan,
- 4) Atasan, yaitu seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja. Cara-cara kerja atasan dapat tidak menyenangkan bagi seseorang atau menyenangkan dan hal ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dan
- 5) Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan, seseorang dapat merasakan adanya kemungkinan besar untuk naik jabatan atau tidak. Ini juga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.

3. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi Kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang untuk individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas.

Motivasi kerja adalah dorongan yang dilakukan oleh seseorang untuk mengimplementasikan proses kerja sehingga dapat dicapai hasil kerja yang diinginkan oleh orang tersebut. Alasan motivasi kerja banyak

dijadikan sebagai indikator keberhasilan perusahaan dikarenakan motivasi kerja mampu mempermudah arus sistem yang berjalan. Kesadaran akan motivasi kerja setiap orang tentunya berbeda – beda mulai dari faktor *financial interest*, kebiasaan yang berukang – ulang dan lingkungan yang kondusif yang membuat orang betah untuk bertahan bahkan sampai loyal memperjuangkan masa depan perusahaan.

b. Teori-teori Motivasi Kerja

Terdapat beberapa teori yang membahas tentang motivasi kerja salah satunya teori kebutuhan dari Abraham Maslow. Bagi Maslow setiap individu memiliki kebutuhan-kebutuhan yang tersusun secara hierarki dari tingkat yang paling dasar sampai pada tingkatan yang paling tinggi. Abraham Maslow membagi kebutuhan manusia atas lima kebutuhan yaitu:

1) Kebutuhan fisiologis

Yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah dan disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.

2) Kebutuhan rasa aman

Yaitu kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

3) Kebutuhan untuk merasa memiliki

Yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafialisasi, berinteraksi dan kebutuhan mencintai dan dicintai.

4) Kebutuhan harga diri

Yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai orang lain.

5) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri

Yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide memberi penilaian dan kritikan terhadap sesuatu.

Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Segala sesuatu tentunya memiliki faktor-faktor yang berpengaruh terlebih lagi bagi karyawan. Faktor-faktor tersebut dapat menjadi dorongan bagi setiap karyawan.

Menurut Fahmi (2017:100) faktor-faktor motivasi yaitu:

- 1) Faktor intrinsik Faktor intrinsik adalah motivasi yang muncul dan tumbuh serta berkembang dalam diri seseorang, yang selanjutnya kemudian akan mempengaruhi seseorang tersebut dalam melakukan sesuatu secara bernilai dan berarti.
- 2) Faktor ekstrinsik Faktor ekstrinsik adalah motivasi yang muncul dari luar diri seseorang, kemudian selanjutnya mendorong orang tersebut untuk membangun dan menumbuhkan semangat motivasi pada diri orang tersebut untuk mengubah seluruh sikap yang dimiliki oleh seseorang tersebut.

Sedangkan menurut Edison et.al (2017:180) mendefenisikan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu pengaruh pemimpin yang dominan dalam berbagai aspek, dapat menimbulkan rasa suka atau tidak suka, kagum atau sebaliknya dari para karyawannya. Tidak kalah pentingnya dalam memotivasi, sebab kegagalan dalam memotivasi dengan membiarkan karyawan menghadapi masalah atau memberikan jarak kepada mereka yang dianggap salah, justru sangat kontraproduktif.

d. Indikator Motivasi Kerja

Menurut (puspitasari, 2014) Indikator motivasi kerja adalah

- 1) Dorongan mencapai tujuan, seseorang termotivasi dan dirinya mempunyai dorongan dari seseorang untuk bekerja lebih maksimal.
- 2) Semangat kerja, merupakan kebahagiaan yang memberikan dorongan kepada seseorang dalam bekerja dan lebih konsekuensi saat mencapai tujuan yang diterapkan oleh perusahaan.
- 3) Inisiatif dan kreatifitas, Inisitif artinya sebagian kualitas seseorang karyawan menjalankan pekerjaan. Kreatifitas merupakan seseorang menciptakan sesuatu yang baru.
- 4) Rasa tanggung jawab, Kesadaran karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

4. Kinerja Karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan

Prestasi yang dicapai oleh seseorang disebut dengan *actual performance* atau *job performance* yang dikenal dengan *performance* atau kinerja. Kinerja juga diartikan bahwasanya seorang karyawan mampu menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan berhasil secara kualitas dan kuantitasnya. Prestasi kerja seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah disepakati bersama merupakan pengertian umum tentang kinerja.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) dalam (Silaen et al., 2021) kinerja karyawan adalah hasil kerja seseorang yang ditunjukkan dengan bukti nyata secara keseluruhan. Sedangkan menurut Bernardin, John, and Russel (1993) dalam (Budiyanto & Mochklas, 2020) bahwa kinerja adalah catatan keberhasilan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan/aktivitas tertentu selama periode yang ditentukan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dan berhasil secara kualitas maupun kuantitasnya.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mathis dan Jackson dalam Priansa (2017:50) adalah sebagai:

- 1) Kemampuan individual Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang

dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan, interpersonal, dan kecakapan teknis.

- 2) Usaha yang dicurahkan Usaha yang dicurahkan bagi karyawan adalah ketika kerja, kehadiran, dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi

c. Tujuan Kinerja Karyawan

Tujuan kinerja menurut Sedermayanti (2007) dalam buku Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja (Budiyanto & Mochklas, 2020) adalah sebagai berikut:

- 1) Mengetahui keterampilan dan kemampuan,
- 2) Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya perbaikan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- 3) Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan ke jenjang yang lebih tinggi, peningkatan karir dan kenaikan pangkat.
- 4) Mendorong terjadinya hubungan timbal balik antara atasan dan bawahan.
- 5) Mengetahui kondisi organisasi secara menyeluruh dari bidang kepegawaiaan, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
- 6) Karyawan secara pribadi mengetahui kelebihan dan kekurangannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai

akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahannya, sehingga dapat memberikan motivasi kepada bawahannya.

- 7) Hasil penilaian pelaksanaan kerja dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Robbins (2006) (Silaen et al., 2021) menjelaskan terdapat enam indikator kinerja karyawan meliputi:

- 1) Kualitas yang berasal dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan.
- 2) Kuantitas adalah jumlah yang diproduksi dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu adalah tingkat kegiatan yang diselesaikan pada awal waktu yang telah ditentukan dalam hal koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lainnya.
- 4) Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan dengan maksud untuk meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan menjalankan pekerjaannya.
- 6) Komitmen kerja merupakan tingkat dimana karyawan memiliki komitmen untuk dapat bekerja dengan organisasi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

B. Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian tidak terlepas dari penelitian sebelumnya yang relevan. Tujuannya adalah untuk memperkuat hasil penelitian, dan untuk membandingkan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Rangkuman penelitian terdahulu yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Penelitian Terdahulu

No	Judul dan Nama	Variabel penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT BANK NEGARA INDONESIA (PERSERO) TBK KANTOR CABANG UTAMA SIDOARJO. (Vieno Dio Larenza, 2019)	Kepuasan Kerja (X1), motivasi kerja (X2), kinerja karyawan (Y)	Alat analisis menggunakan Metode Kuantitatif dengan jumlah sampel 50 responden.yang menggunakan lima rumus yaitu Analisa Regresi Berganda, Analisa Korelasi, Uji T-test, Uji F serta Uji Koefisien Determinasi (R ²).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebesar 50,6% sedangkan 49,4% dipengaruhi variabel lain. Secara simultan dan parsial menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2.	Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. POS INDONESIA SURABAYA. (Rizka Azhari, 2020)	Kepuasan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (Y1), Kinerja Karyawan (Y2).	Alat analisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 25.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3.	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PRIMA INDOJAYA MANDIRI	Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Disiplin Kerja (Y1), Kinerja Karyawan (Y2).	Alat analisis digunakan analisis regresi berganda yaitu menganalisis pengaruh variabel dan uji hipotesis menggunakan uji parsial (uji t) dan uji simultan (uji F).	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa probabilitas untuk kepuasan kerja adalah $P \text{ value} = 0,895 > 0,050$, disiplin kerja $P \text{ value} = 0,004 > 0,050$, dan motivasi kerja $P \text{ value} = 0,002 > 0,050$ yaitu berarti kepuasan kerja tidak berpengaruh

	KABUPATEN LAHAT. (Melia Andayani, 2020)			signifikan terhadap karyawan kinerja sedangkan disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki berpengaruh signifikan terhadap karyawan pada PT. Prima Indojoya Mandiri. Berdasarkan uji F variabel kepuasan kerja, kerja disiplin dan motivasi kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi 0,00 (P value < 0,05).
4.	Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi	Kepuasan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Komitmen Organisasi (Y1), Kinerja	Alat analisis digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif

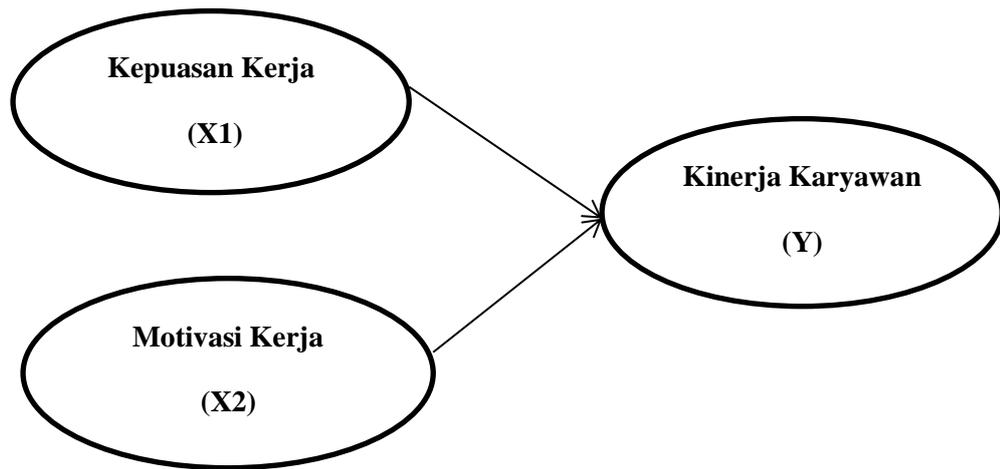
	Terhadap Kinerja Karyawan. (Evi Citrawati, 2021)	Karyawan (Y2).		dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Almaguna Kharisma Jaya. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, motivasi dan komitmen organisasi memberikan kontribusi sebesar 54,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya 45,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.
5.	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan	Motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), Kinerja (Y1), Disiplin Kerja (Y2).	Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif dengan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, kepuasan kerja

	<p>Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. (Jufrizen, 2021)</p>		<p>menggunkana metode statistik.</p>	<p>berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja tidak dapat memediasi atau memperantarai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, dan disiplin kerja dapat memediasi atau memperantarai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.</p>
6.	<p>Pengaruh Motivasi</p>	<p>Motivasi Kerja (X1),</p>	<p>Alat analisis yang digunakan dalam</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa</p>

	Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. (Natalia Susanto, 2019)	Kepuasan Kerja (X2), Disiplin Kerja (Y1), Kinerja Karyawan (Y2).	penelitian ini adalah teknik probability sampling. Proses perhitungan dibantu program aplikasi software Statistical Package for Social Science (SPSS) 21.0 for Windows	motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
7.	Pengaruh Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan. (Lola Melino Citra, 2019)	Kepemimpinan (X1), Kepuasan Kerja (X2), Motivasi (Y1), Loyalitas Karyawan (Y2).	Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda menggunakan alat aplikasi SPSS IBM 21.	Hasil penelitian menunjukkan Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Perkebunan Nusantara (Persero) IV, Kepuasan Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Perkebunan Nusantara (Persero) IV, Motivasi memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Perkebunan

				Nusantara (Persero) IV dan Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap loyalitas karyawan PT Perkebunan Nusantara (Persero) IV.
--	--	--	--	---

C. Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka diajukan suatu hipotesis yaitu:

1. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Makassar Selatan
2. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Makassar Selatan