

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar belakang**

Dalam waktu di seluruh dunia di mana persaingan semakin kejam, alam semesta bisnis dan pekerjaan semakin penuh dengan kontes di komunitas perkotaan besar. Pemenuhan pekerjaan adalah tingkat kegembiraan yang dirasakan individu atas pekerjaannya dalam pergaulan dan perasaan kepuasan itu membuat individu semakin bahagia dengan pekerjaannya yang muncul tergantung pada penilaian terhadap keadaan kerja. Pemenuhan pekerjaan adalah proporsi derajat pemenuhan pekerja dengan jenis usahanya terkait dengan gagasan tugas pekerjaannya, hasil pekerjaan yang dicapai, jenis pengawasan yang didapat hanya sebagai sensasi dan preferensi yang membebaskan untuk pekerjaan yang mereka lakukan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam setiap pekerjaan. Tingkat kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerjanya karena yang akhirnya berpengaruh pada efektivitas organisasi dan juga kepuasan kerja pegawai tidak cukup hanya diberikan insentif saja akan tetapi pegawai juga membutuhkan motivasi, pengakuan dari atasan atas hasil pekerjaannya agar adanya peluang untuk berinisiatif dan berkreasi. Kepuasan kerja ini merupakan hasil dari penilaian yang menyebabkan seseorang mencapai nilai pekerjaannya atau memenuhi kebutuhan dasarnya serta membantu dalam menentukan, sejauh mana seseorang menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dipertahankan untuk menunjang kehidupan organisasi, hal ini disebabkan karena adanya rasa kepuasan kerja diharapkan pegawai akan lebih giat dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan dapat meningkatnya produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Menurut Robbins kepuasan kerja merupakan sikap secara umum yang lebih diwarnai oleh perasaan terhadap situasi dan lingkungan kerja serta merupakan pencerminan dari kepuasan seorang karyawan terhadap kondisi yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Dengan kata lain, kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai keadaan emosi yang menyenangkan pada pekerjaannya.

Sedangkan kebalikannya, yaitu ketidakpuasan dapat diartikan sebagai keadaan emosional yang tidak menyenangkan pada pekerjaannya sehingga menghambat atau menghalangi pencapaian nilai pekerjaan seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap seseorang akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap seseorang, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan seseorang maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian situs kerja.

Salah satu indikator dalam hal peningkatan pembangunan karir atau peningkatan kerja dari suatu karyawan tersebut sehingga ada namanya prestasi kerja. Prestasi kerja sangat penting bagi perusahaan tersebut karena prestasi yang dihasilkan pegawai akan menentukan kemajuan. Perusahaan dan prestasi yang meningkatkan akan membuat perusahaan maju. Jika prestasi kerja dalam

perusahaan tidak menilai hasil pekerjaan pegawai maka akan terjadi namanya stres kerja karena perusahaan tidak menilai prestasi kerja karyawan hanya para karyawan kerja saja tidak ada nilai dalam melakukan tugas, dan jika diadakan prestasi kerja dalam perusahaan apakah diberikan tunjangan kepada karyawan atau tidak, dan itu bisa membuat karyawan mengalami stres kerja karena prestasinya tidak dinilai oleh perusahaan dan itu membuat prestasi kerja pada perusahaan menurun dan mengalami kerugian.

Prestasi kerja di Indonesia merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuan, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan, prestasi kerja dinilai dari segi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketelitian keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan prestasi secara keseluruhan. Prestasi kerja berperan sebagai umpan balik dari berbagai hal seperti kemampuan, kelelahan, kekurangan dan potensi yang bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Prestasi kerja pegawai sangat penting arti dan peranannya dalam pengambilan keputusan tentang berbagai hal, seperti identifikasi kebutuhan program pendidikan dan pelatihan, rekrutment seleksi, program penempatan, penempatan, promosi, sistem imbalan, dan berbagai aspek lain dari keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif. Dengan adanya prestasi kerja pegawai maka dapat mengetahui dengan lebih jelas tentang kemampuan dari pegawai tersebut dan dapat digunakan untuk penentuan kebijaksanaan manajemen

di masa yang akan datang. Penilaian prestasi kerja ialah sebuah penilaian pada suatu periode tertentu dengan dasar efisiensi, referensi pada jumlah standar seperti biaya yang diproyeksikan atau biaya-biaya masa lalu, akuntabilitas atau pertanggungjawaban manajemen dan lain sebagainya. Pentingnya kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tentang manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja karyawan merupakan kemampuan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang dihasilkan dalam kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam perusahaan. Kinerja karyawan tidak hanya lebih dari sekedar kesadaran dan keberadaan bagi perusahaan tetapi kinerja karyawan harus memiliki suatu kebijakan untuk melakukan hubungan karyawan dengan perusahaan secara aktif. Karyawan yang menunjukkan kinerja yang tinggi memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih dalam kesejahteraan dan keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik ditandai dengan adanya kualitas kerja yang baik dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dengan tepat sesuai waktu yang ditentukan dan dapat mencapai setiap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dan aspek yang terdapat dalam penelitian ini yaitu aspek sosial, yang dimana aspek tersebut memiliki aktivitas hubungan pegawai

dengan pegawai yang ada disekitarnya sehingga menimbulkan kerja sama yang baik dan melaksanakan tugas yang diberikan kepada perusahaan tersebut.

PLN adalah singkatan dari Perusahaan Listrik Negara. PLN adalah sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Ketenagalistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke 19, ketika beberapa perusahaan Belanda mendirikan pembangkit tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Pengusaha tenaga listrik untuk kepentingan umum dimulai sejak perusahaan swasta Belanda NV.NIGM memperluas usahanya dibidang tenaga listrik, yang semula bergerak dibidang gas. Kemudian meluas dengan berdirinya perusahaan swasta lainnya. Setelah memproklamasikan kemerdekaan Indonesia, tanggal 17 Agustus 1945, perusahaan listrik yang dikuasai Jepang disebut oleh pemuda-pemuda Indonesia pada bulan September 1945, lalu diserahkan kepada pemerintah Republik Indonesia pada tanggal 27 Oktober 1945 dibentuklah jawatan listrik dan gas oleh Presiden Soekarno. Waktu itu kapasitas pembangkit tenaga listrik hanyalah sebesar 157,5 MW.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “kepuasan kerja dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan”

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Area Kota Palopo?
- b. Apakah prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN Area Kota Palopo?

### **1.2 Tujuan penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN Area Kota Palopo
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.PLN Area Kota palopo

### **1.3 Manfaat**

Manfaat yang dapat di ambil oleh penelitian adalah:

- a. Diharap dapat memberikan motivasi atau semangat kerja kepada karyawan sehingga karyawan di dalam perusahaan memberikan hasil kerja yang memuaskan dan akan meningkatkan prestasi kerja di perusahaan tersebut.
- b. Diharap dapat memberikan motivasi dan semngat kerja mengenai prestasi kerja karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kepuasan Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian kepuasan kerja**

Kepuasan kerja adalah perasaan puas atau pencapaian yang diperoleh seseorang karyawan dari pekerjaannya. Menurut Davis dan Newstrom (1985), kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima, (Robbins 2003). Menurut Siagian (1989), kepuasan kerja ialah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Artinya secara umum dapat dirumuskan bahwa seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaan akan mempunyai sikap yang positif terhadap organisasi dimana mereka berkarya.

Tingkat kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerjanya karena jika karyawan merasa puas dengan hasil kerjanya sendiri maka prestasi kerja karyawan akan meningkat dan perusahaan akan mengalami kenaikan. Dan juga kepuasan kerja pegawai tidak cukup hanya diberikan intensi saja akan tetapi pegawai juga membutuhkan motivasi, pengakuan dari atasan atau hasil pekerjaannya, situasi kerja yang tidak menonton dan adanya peluang untuk berinisiatif dan berkreasi. Kepuasan kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan kerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai. Menurut Martoyo (2000), kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa dengan adanya

kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan harapannya dengan pekerjaannya. Menurut Gisbon dkk (1997) kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan yang dikembangkan para karyawan sepanjang waktu mengenai segi pekerjaannya.

### **2.1.2 Faktor-faktor kepuasan kerja**

Menurut pendapat Gilmer (1966) tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Kesempatan untuk maju. Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh kesempatan peningkatan pengalaman dan kemampuan kerja selama bekerja
2. Keamanan kerja. Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik karyawan pria maupun wanita. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan kerja karyawan selama bekerja.
3. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang yang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.
4. Manajemen kerja adalah yang memberikan hal yang membersihkan situasi dan kondisi kerja yang stabil, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman.
5. Kondisi kerja. Dalam hal ini tempat kerja, ventilasi, pnyinaran, kantin, dan tempat parkir.
6. Pengawasan (supervisi). Bagi karyawan supervisi dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi.



7. Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan
8. Komunikasi. Komunikasi yang lancar antara karyawan dengan pimpinan banyak dipakai untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak pimpinan
9. Untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat atau prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan kepuasan kerja.
10. Aspek sosial dalam pekerjaan merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja
11. Fasilitas. Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Sedangkan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut (Mangkunegara 1995):

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan struktur organisasi, pangkat atau golongan kedudukan, mutu pengawasan, jamnans finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, hubungan kerja.

### 2.1.3 Indikator kepuasan kerja

Menurut Mas'ud (2004) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu:

1. kepuasan terhadap gaji, yaitu senang atau tidak senang karyawan akan gaji yang diterima
2. kepuasan terhadap promosi yaitu sikap atau tidak senang karyawan akan promosi yang dilakukan perusahaan
3. kepuasan terhadap rekan kerja, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan dukungan dari rekan kerja
4. kepuasan terhadap supervisor, yaitu sikap senang atau tidak senang karyawan akan perlakuan dari pimpinan

### 2.1.4 Dimensi-dimensi kepuasan kerja

Menurut Luthas (2005) menyebutkan ada lima dimensi kepuasan kerja, yaitu:

1. *The work itself*, karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang menarik kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggungjawab yang lebih besar
2. *Supervision*, supervisi yang adil, terbuka dan mau bekejasama dengan bawahan akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja
3. *Cowokers*, rekan kerja atau tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja tim yang kuat menjadi sumber dukungan, kenyamanan, nasihat dan bantuan bagi karyawan
4. *Pay*, sistem pemberian upah yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan akan menciptakan kepuasan kerja.

5. *Opportunity of promotion*, kesempatan promo yang adil dan didasarkan pada kinerja dan lama bekerja akan meningkatkan kepuasan kerja.

### **2.1.5 Manfaat kepuasan kerja karyawan**

Menurut penelitian yang pernah dilakukan oleh Robinson dan Cornes (2000), menyebutkan bahwa kepuasan kerja akan memberikan manfaat antara lain, sebagai berikut :

1. Menimbulkan peningkatan kebahagiaan hidup karyawan
2. Peningkatan produktivitas dan prestasi kerja
3. Pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan
4. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
5. Mengurangi tingkat absensi
6. Mengurangi turnover
7. Mengurangi tingkat kecelakaan kerja
8. Meningkatkan motivasi kerja
9. Menimbulkan kematangan psikologis
10. Menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaannya

## **2.2 Prestasi kerja**

### **2.2.1 Pengertian prestasi kerja**

Menurut Hasibuan (1995), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Sikulus (2015) prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk

pengembangan. Menurut Dessler (2002) prestasi kerja karyawan adalah suatu informasi yang digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan tentang promosi dan gaji.

Menurut penelitian Ramadhany dkk (2012), prestasi kerja merupakan tingkat pelaksanaan kerja yang menunjukkan hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang ada dalam suatu perusahaan. Hasil yang dicapai oleh karyawan selama ia bekerja dan sudah dinilai oleh perusahaan merupakan prestasi kerja karyawan (Winarno, 2008). Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Menurut Ilmu dan Sahetapy (2004) prestasi kerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja**

Menurut Mangkunegara (2015), ada tiga faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu:

1. Faktor kemampuan: secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality, artinya pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam.
2. Faktor motivasi, motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mental karyawan yang artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan

utamakan target kerja yang akan dicapai, maupun memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

3. Faktor situasi, situasi yang dapat berpengaruh terhadap prestasi adalah adanya kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim suasana kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung ternyata akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi.

### **2.2.3 Manfaat prestasi kerja**

Menurut Hasibuan (2005) manfaat penilaian adalah sebagai berikut :

1. Perbaiki prestasi kerja. Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan pegawai, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.
2. Penyesuaian-penyesuaian kompetensi. Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambilan keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.
3. Perencanaan dan pengembangan karir. Umpan balik prestasi kerja mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti dan Kesempatan kerja yang adil. Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan dan penempatan internal.

### **2.2.4 Indikator prestasi kerja**

Menurut Edwin B. Flippo indikator dari prestasi kerja adalah:

1. Mutu kerja
2. Kualitas kerja
3. Ketangguhan
4. Sikap

## **2.3 Kinerja karyawan**

### **2.3.1 Definisi kinerja karyawan**

Menurut Mangkunegara (2011) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Simamora (1995), kinerja karyawan adalah tingkat terhadap para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Bernardin dan Russell (2003), kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (rata-rata) dari kinerja fungsi pegawai atau kegiatan yang dilakukan. Sementara itu Bangun (2021) mendefinisikan kinerja sebagai sebuah pencapaian seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan.

### **2.3.2 Faktor-faktor kinerja karyawan**

Menurut Marwansyah (2010) faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Pengetahuan atau keterampilan. Jika karyawan ingin berprestasi namun tidak memiliki pengetahuan atau keterampilan yang memadai maka karyawan tersebut membutuhkan pelatihan untuk menjadi solusi bagi perusahaan dalam menghadapi masalah tersebut.
2. Lingkungan. Masalah yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan disebabkan oleh lingkungan atau kondisi kerja, proses yang pekerjaan, dan lain-lain.

3. Sumber daya. Sumber daya yang dimiliki perusahaan dinilai kurang, sehingga tugas-tugas yang dikerjakan karyawan tidak menghasilkan hasil yang diharapkan sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.
4. Motivasi. Jika karyawan tidak punya sikap kerja yang tepat hal ini menunjukkan terdapat masalah dalam motivasi kerja mereka, sehingga menimbulkan kinerja yang tidak memuaskan.

### **2.3.3 Indikator kinerja karyawan**

Menurut Dharma (2000) ada beberapa indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas, tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas maupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
2. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketetapan waktu, tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output.

## **2.4 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu merupakan upaya peneliti untuk mencari prbndingsn dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dalam memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama, tahun dan judul penelitian	Variabel penelitian	Metodologi penelitian	Hasil penelitian
1.	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Kabepe Chakra 2015  Wanda Febriyana (2015)	Variabel independen: kepuasan kerja  Variabel dependen: Kinerja karyawan	Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif	Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan ada pengaruh searah antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan
2.	Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di One Way Production  Garry surya Changriawan (2017)	Variabel independen: kepuasan kerja  Variabel dependen: kinerja karyawan	Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh kinerja karyawan dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
3.	Pengaruh penilaian prestasi kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda  Ibnu Yarham	Variabel independen: prestasi kerja  Variabel dependen: kinerja karyawan	Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis regresi linear	Hasil penelitian adalah pengaruh penilaian prestasi kerja, komitmen organisasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan



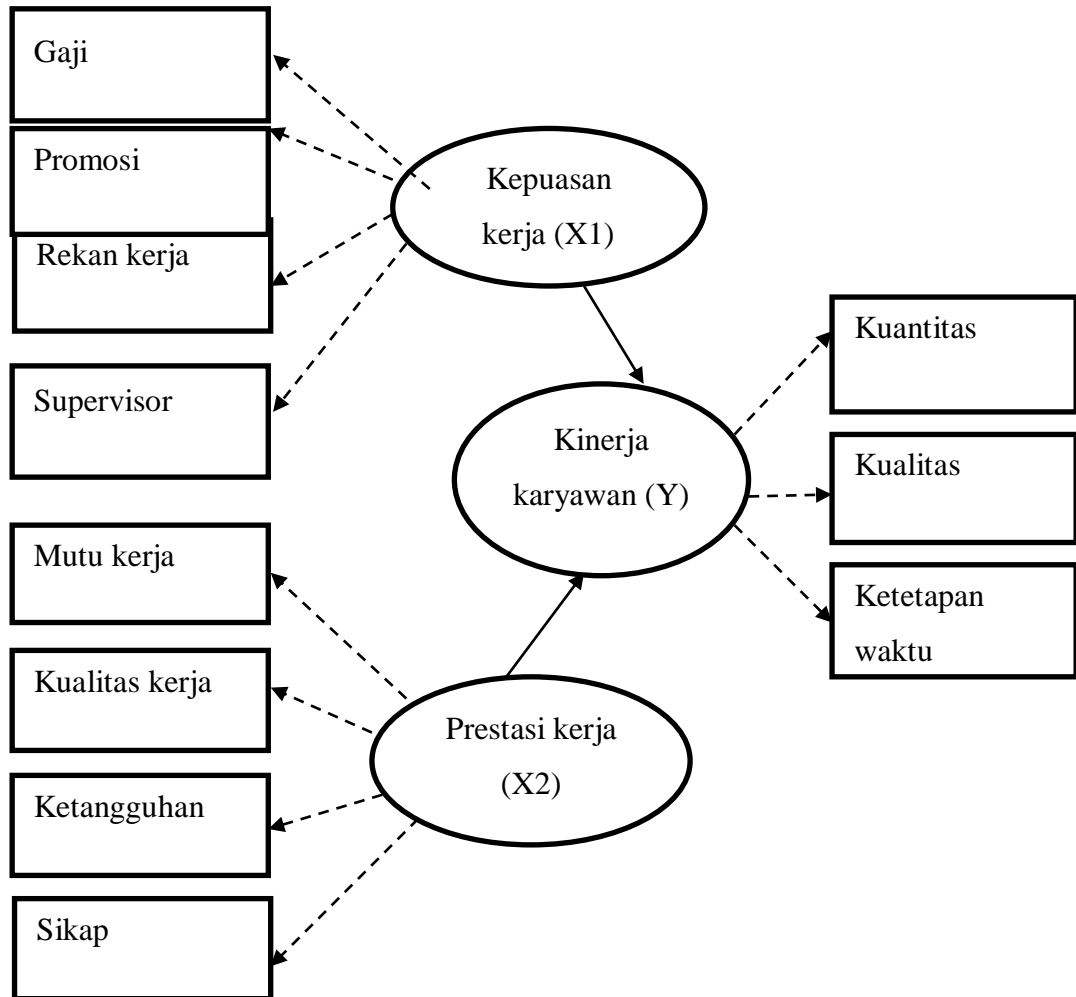
	Yamanie, Syaharuddin Y (2016)			
4.	<p>Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja budaya organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (ocb) yang berdampak pada prestasi kerja karyawan (Studi pada PT PLN APP (Semarang)</p> <p>Bara Dhatu Dewanggana, Patricia Diana Paramita, Andi Tri, aryono 92016)</p>	<p>Variabel independen: kepuasan kerja</p> <p>Variabel dependen: prestasi kerja</p>	<p>Penilaian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif analitik dengan menggunakan data primer</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior, komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, namun kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja</p>
5.	<p>Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar</p> <p>I Wayan Juniantara Gede Riana (2015)</p>	<p>Variabel independen: kepuasan kerja</p> <p>variabel dependen: kinerja karyawan</p>	<p>Teknik sampling yang digunakan adalah teknik propotion stratified ranfom sampling</p>	<p>Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan</p>

				kerja berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
6.	Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada CV organik system di Bandung Lampung	Variabel independen: kepuasan kerja Variabel dependen: prestasi kerja	Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan metode analisis kuantitatif	Hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan pada CV organik agro system (OASIS) dapat diterima
7.	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan  Iwan Kurnia Wijaya (2018)	Variabel independen: kepuasan kerja Variabel dependen: kinerja karyawan	Teknik analisis yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan metode regresi linear sederhana	Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh kepuasan kinerja karyawan CV bukti sanoman
8.	Pengauh kepuasan dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari  Febri Fuqron Artadi (2015)	Variabel independen: kepuasan kerja Variabel dpenden: kinerja karyawan	Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah simpel random sampling	Hasil penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Merapi Agung Lestari

9.	<p>Pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bank di kota batam</p> <p>Rizki Novriyanti Zahara dan Hajan hidayat (2017)</p>	<p>Variabel independen: kepuasan kerja</p> <p>Variabel dependen: kinerja karyawan</p>	<p>Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik purposive sampling</p>	<p>Hasil penelitian ini menyatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bank BUMN di batam</p>
10.	<p>Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan</p> <p>Ery Teguh Prasetyo, Puspa Marlina (2019)</p>	<p>Variabel independen: kepuasan kerja</p> <p>Variabel dependen: kinerja karyawan</p>	<p>Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif, signifikan antara variabel disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap karyawan</p>



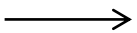
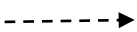
## 2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yaitu konsep suatu penelitian yang menghubungkan antara variabel satu dengan variabel lainnya, kerangka penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka konseptual

Keterangan gambar :

-  = Variabel yang diteliti
-  = Indikator pengukur
-  = Pengaruh
-  = Indikator reflektif

## **2.6 Hipotesis**

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka penelitian mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Diduga terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.  
PLN Area Kota Palopo.
- b. Diduga terdapat pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.  
PLN Area Kota Palopo.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Desain penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif atau naturalistik karena dilakukan pada kondisi yang alamiah. Sugiyono (2013) mengemukakan bahwa metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dan dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif telah menekankan makna dari pada generalisasi.

Obyek alamiah yang dimaksud oleh Sugiyono (2013) adalah obyek yang apa adanya, tidak dimanipulasi oleh peneliti memasuki obyek, setelah berada di obyek dan setelah keluar dari obyek relatif tidak berubah. Jadi selama melakukan penelitian mengenai kepuasan kerja dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Area Kota Palopo, peneliti sama sekali tidak mengatur kondisi tempat penelitian berlangsung maupun melakukan manipulasi terhadap variabel.

### **3.2 Lokasi dan waktu penelitian**

Lokasi penelitian pada PT. PLN Area Kota Palopo dan alokasi waktu penelitian mulai bulan Juni.

### **3.3 Jenis data dan sumber data**

Data primer adalah data yang pertama kali dikumpulkan oleh peneliti melalui upaya pengumpulan data dilapangan langsung. Sedangkan data sekunder adalah

Sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara.

### **3.4 populasi dan sampel**

Menurut Arikunto (1998) populasi adalah keseluruhan objek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti sebuah elemen yang ada dalam wilayah penelitian tersebut. Sedangkan sampel menurut Arikunto (2006) adalah sebagian atau sebagai wakil populasi yang akan diteliti. sampel adalah sebagian karyawan PT. PLN Area kota Palopo. maka kesimpulannya populasi dan sampel dalam penelitian ini meneliti seluruh karyawan di PT. PLN Area Kota Palopo berjumlah 50 karyawan.

### **3.5 Metode pengumpulan data**

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada. Dalam penelitian ini akan dibagikan kuesioner yang berisi jumlah pertanyaan yang terkait dengan kepuasan kerja dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Area Kota Palopo.

### **3.6 Instrumen penelitian**

#### **3.6.1 Uji validitas**

Menurut arikunto (1995) uji validitas adalah keadaan menggambarkan tingkat instrumen bersangkutan yang mampu mengukur apa yang akan diukur. Menurut Sugiharto dan Sitinjak (2006), validitas berhubungan dengan suatu perubahan mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas dalam penelitian menyatakan

derajat ketetapan alat ukur penelitian terhadap isi sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur.

### 3.6.2 Uji Realibilitas

Menurut Sugiono (2017) menyatakan bahwa uji realibilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama jug. Uji realibilitas dilakukan secara bersma-sama terhadap seluruh pernyataan. Realibilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa instrumen yang digunakan dalaam penelitian untuk memperoleh informasi yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat pengumpulan data dan mampu mengungkap informasi yang sebenarnya dilapangan.

## 3.7 Metode Analisis

### 3.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menganalisis data yang bersifat multivariate, maksudnya digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y) dengan variabel independen yang lebih satu (minimal dua), sehingga analisis regresi berganda juga sering disebut analisis multivariate karena variabel yang mempengaruhi naik turunnya variabel dependen (Y) lebih dar satu variabel independen (X). Untuk membuktikan ada aau tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kasual antara beberapa variabel independen (X1 dan X2) mempengaruhi variabel dependen (Y) maka daat dilakukan uji dengan uji statistik (Bawono, 2006).

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$



Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

$b_1, b_2$  = Koefisien regresi

$X_1$  = Kepuasan kerja

$X_2$  = Prestasi kerja

e = Standar error

### 3.7.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali,2009).

### 3.7.3 Uji T (Uji Parsial)

Digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat. (Karir et al.,2020)

$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

keterangan:

r = koefisien regresi

n = jumlah responden

memuaskan nilai kritis dengan level of signifikan = 5%

$$T_{tabel} = t (/2; n - k - 1)$$

Apabila:

$t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak, itu berarti tidak ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y.

$t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, itu berarti ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y

#### 3.7.4 Uji F ( uji simultan)

Di gunakan untuk mengetahui apabila secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat, ( Sugiyono, 2005)

$$F_{hitung} = \frac{R^2 (k-1)}{(1-R^2)/(N-k)}$$

Keterangan:

$R^2$  = koefisien determinan

K = jumlah variabel

N = jumlah sampel

Nilai kritis distribusi F dengan level of signifikan = 5%

$$F_{\text{Tabel}} = F_{\alpha; \text{numerator}; \text{denominator}}$$

$$= F_{0,05; k-1, n-k}$$

Apabila:

$F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak ini berarti tidak terdapat pengaruh simultan oleh variabel X dan Y.

$F_{\text{hitung}} \geq F_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima hal ini berarti terdapat pengaruh yang simultan terhadap variabel X dan Y.

### 3.8 Definisi operasional

Berdasarkan judul peneitin ysng diambil, yaitu “pengaruh kepuasan kerja dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Area Kota Palopo” maka terdapat tiga variabel yaitu variabel independen (X1, X2) dan variabel dependen (Y) dengan penjelasan sebagai berikut.

Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat), (Sugiono 2011). Variabel penelitian yang menjadi variabel independen adalah kepuasan kerja (X1) dan prestasi kerja (X2), sedangkan variabel terikat (dependen) merupakan variabel yang mendapatkan pengaruh dari data karena adanya variabel bebas (Sugiono, 2004). Variabel penelitian yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Pada tabel menunjukkan definisi operasional kepuasan kerja (X1), prestasi kerja (X2) dab kinerja karyawan (Y).

Tabel 2.2  
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi variabel	Indikator
1.	Kepuasan kerja (X1)	Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya oleh karyawan PT. PLN Area Kota Palopo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gaji</li> <li>- Promosi</li> <li>- Rekan kerja</li> <li>- Supervisor</li> </ul>
2.	Prestasi kerja (X2)	Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan PT. PLN Area Kota Palopo dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mutu kerja</li> <li>- Kualitas kerja</li> <li>- Ketangguhan</li> <li>- Sikap</li> </ul>
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah penampilan hasil kerja karyawan dalam perusahaan PT. PLN Area Kota Palopo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kuantitas</li> <li>- Kualitas</li> <li>- Ketepatan waktu</li> </ul>

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

##### 4.1.1 Sejarah singkat PT. PLN Area Kota Palopo

PLN adalah singkatan dari Perusahaan Listrik Negara. PLN adalah sebuah BUMN yang mengurus semua aspek kelistrikan yang ada di Indonesia. Ketenagalistrikan di Indonesia dimulai pada akhir abad ke-19, ketika beberapa perusahaan Belanda mendirikan pembangkitan tenaga listrik untuk keperluan sendiri. Pengusahaan tenaga listrik untuk kepentingan umum dimulai sejak perusahaan swasta Belanda NV. NIGM memperluas usahanya di bidang tenaga listrik, yang semula hanya bergerak di bidang gas. Kemudian meluas dengan berdirinya perusahaan swasta lainnya.

Setelah diproklamasikannya kemerdekaan Indonesia, tanggal 17 Agustus 1945, perusahaan listrik yang dikuasai Jepang disebut oleh pemuda-pemuda Indonesia pada bulan September 1945, lalu diserahkan kepada pemerintah Republik Indonesia. Pada tanggal 27 Oktober 1945 dibentuklah Jawatan Listrik dan Gas oleh Presiden Soekarno Waktu itu kapasitas pembangkit tenaga listrik hanyalah sebesar 157,5 MW. Tanggal 1 Januari 1961, dibentuk BPU – PLN (Badan Pimpinan Umum Perusahaan Listrik Negara) yang bergerak di bidang listrik, gas dan kokas. Tanggal 1 Januari 1965, BPU – PLN dibubarkan dan dibentuk 2 perusahaan negara yaitu Perusahaan Listrik Negara (PLN) yang mengolah tenaga listrik dan Perusahaan Gas Negara (PGN) yang mengelola gas. Saat itu kapasitas pembangkit tenaga listrik PLN sebesar 300 MW.

Tahun 1972, pemerintah Indonesia menetapkan status Perusahaan Listrik Negara sebagai Perusahaan Umum Listrik Negara (PLN). Tahun 1990 melalui peraturan pemerintah No 17, PLN ditetapkan sebagai pemegang kuasa usaha ketenagalistikan. Tahun 1992, pemerintah memberikan kesempatan kepada sektor swasta untuk bergerak dalam bisnis penyediaan tenaga listrik. Sejalan dengan kebijakan di atas maka pada bulan Juni 1994 status PLN dialihkan dari Perusahaan Umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero). Sejarah kelistrikan di kota Makassar dibangun pembangkit listrik yang pertama pada tahun 1914 dengan menggunakan mesin uap yang dikelola oleh suatu lembaga yang disebut Electriciteit Weizen berlokasi di pelabuhan Makassar. Sejalan dengan pertumbuhan kota yang diikuti dengan meningkatnya kebutuhan masyarakat akan tenaga listrik, maka pada tahun 1925 dibangun Pusat Listrik Tenaga Uap (PLTU) dengan kapasitas 2 MW di tepi sungai Jeneberanmg daerah Padang-Padang, Sungguminasa. Tahun 1946 dibangun Pusat Listrik Tenaga Diesel (PLTD) yang berlokasi di bekas lapangan sepak bola Bontoala yang dikelola N. V. Nederlands Gas Electriciteit Maatschappy (N.V. NEGEM). Tahun 1949 seluruh pengelolaan kelistrikan dialihkan ke N.V Ovesseese gas dan Electriciteit Gas dan Electriciteit Maatschappy (N.V OGEM).

Menindak lanjuti momentum proklamasi kemerdekaan RI 17 Agustus 1945, sebagai dampak perkembangan politik pemerintahan pada pertengahan tahun 1957 perusahaan ketenagakerjaan di kota Makassar dinasionalisasi oleh pemerintah RI dan dikelola oleh Perusahaan Listrik Negara (PLN) Makassar namun wilayah operasi terbatas hanya di kota Makassar dan daerah luar kota

Makassar antara lain Majene, Bantaeng, Bulukumba, Watampone, dan Palopo untuk pusat pembangkitan ditangani oleh PLN Cabang luar kota dan pendistribusiannya oleh PT. MPS (Maskapai untuk Perusahaan-perusahaan Setempat). PLN Makassar inilah kelak merupakan cikal bakal PT. PLN (Persero) Wilayah VIII sebagaimana yang kita kenal dewasa ini. Pada tahun 1961, PLN Pusat membentuk unit PLN Cabang Palopo dengan wilayah kerja meliputi Palopo Utara, Palopo Selatan, dan Palopo. Dengan dikeluarkannya surat edaran PLN pusat No.078/PST/1967 tentang klasifikasi bagi kesatuan-kesatuan Perusahaan Listrik Negara maka PLN cabang luar kota tidak dapat dimasukkan dalam klasifikasi organisasi sebagai cabang. Oleh karena itu, berdasarkan surat keputusan pimpinan PLN Eksploitasi VI No. 001.EVU1968 dalam perkembangan selanjutnya PLN Eksploitasi VI selain membawahi beberapa unit PLN cabang Palopo juga membawahi beberapa unit-unit kerja.

Berdasarkan peraturan Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik No. 01/PRT/1973 tentang Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas Perusahaan Umum, PLN Eksploitasi VI berubah menjadi PLN Eksploitasi VIII. Sebagai tindak lanjut, Menteri Pekerjaan Umum dan Tenaga Listrik mengeluarkan peraturan Menteri no. 013/PRT/1975 sebagai pengganti peraturan Menteri no. 01/PRT/1973 yang didalamnya disebutkan bahwa perusahaan mempunyai unsur pelaksanaan yaitu Proyek PLN Wilayah. Oleh karena itu, Direksi Perum Listrik Negara menetapkan SK no. OLO/DIR/1976 yang mengubah sebutan PLN Eksploitasi VIII menjadi PLN Wilayah VIII. Berdasarkan PP No. 23 tahun 1994 maka status PLN Wilayah palopo berubah menjadi Persero maka juga berubah namanya menjadi

PT. PLN (PERSERO) Wilayah Cabang Palopo. Perubahan ini mengandung arti bahwa PLN semakin dituntut untuk dapat meningkatkan kinerjanya.

Sejalan dengan kebijakan restrukturasi sektor ketenagalistrikan, PT PLN (Persero) Wilayah cabang palopo diarahkan menjadi Strategic Business Unit/Investment Center dan sebagai tindak lanjut, sesuai dengan keputusan Direksi PT PLN (Persero) No 01.K/O10/DIR/2001 tanggal 8 Januari 2001, PT PLN (Persero) Wilayah cabang Palopo berubah menjadi PT PLN (persero) Unit Bisnis wilayah Cabang palopo.

#### 4.1.2 Visi dan Misi PT. PLN Kota Palopo

Menjadi perusahaan Listrik Terkemuka se-Asia Tenggara dan pilihan pelanggan untuk Solusi Energi.

Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan , anggota perusahaan dan pemegang saham. Menjadikan tenaga listrik sebaagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi dan menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

#### 4.1.3 Struktur Organisasi PT. PLN Kota Palopo

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang terdiri dari sekelompok orang yang bekerja lama dibawah satu wewenang dengan berbagai kegiatan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Suatu organisasi dapat berjalan dengan baik



dan lancar apabila memiliki suatu struktur organisasi yang teratur. Struktur organisasi dapat memperlihatkan atau memperjelas batasan-batasan tugas dan tanggung jawab masing-masing personil. Struktur organisasi dapat mempengaruhi pengendalian bqaik dengan memberikan kerangka kerja untuk kegiatan perencanaan, koordinasi pelaksanaan dan pengawasan. Salah satu yang harus diperhatikan adalah struktur organisasi yang tersusun baik dan rapi untuk menjamin kelancaran tugas operasional perusahaan Bagan Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) Wilayah Cabang Palopo.

#### **4.2 Hasil penelitian**

Analisis data adalah suatu kegiatan untuk meneliti, memeriksa, mempelajari membandingkan data yang ada dan membuat interpretasi yang diperlukan. Selain itu analisis data dapat digunakan untuk mengidentifikasi jawaban atas masalah yang telah dirumuskan sebelumnya. Data diperoleh dari penyebaran kuesioner yang dikuantitatifkan agar dapat dianalisis secara statistic sebagai berikut :

##### **1. Analisis deskriptif**

Analisis deskriptif merupakan analisis yang didasarkan pada hasil jawaban yang diperoleh dari responden memberikan pernyataan dan penilaian atas pernyataan-pernyataan yang diajukan oleh penulis. Kemudian data yang diperoleh dari jawaban responden atas pernyataan yang diajukan selanjutnya dihitung presentasinya.

Deskriptif data, kuesioner yang berisi 18 iten pertanyaan ini disebarkan kepada 57 responden. Penelitian menyebarkan kuesioner sebanyak 57 eksemplar dan 50 kuesioner yang embali serta dapat diolah.

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**

Jenis kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	35	70
Perempuan	15	30
Total	50	100

Sumber: Lampiran 3, Data diolah 2021

Dari tabel 4.1 tentang karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang atau sekitar 70% dari keseluruhan jumlah responden dan responden yang berjenis kelami perempuan sebanyak 15 atau sekitar 30% dari keseluruhan jumlah responden.

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik responden berdasarkan usia**

Usia	Frekuensi	Presentase(%)
23-30	27	54
30-40	16	32
40-50	7	14
Total	50	100

Sumber: Lampiran 3, Data diolah 2021

Dari tabel 4.2 tentang karakteristik responden berdasarkan usia, dapat diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 23-30 tahun sebanyak 27

orang atau sekitar 54% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berusia 30-40 tahun sebanyak 16 orang atau sekitar 32% dari keseluruhan jumlah responden, responden yang berusia 40-50 tahun sebanyak 7 orang atau sekitar 14% dari keseluruhan jumlah responden.

## 2. Uji Validitas dan Reabilitas

### a. Uji validitas

Guna menguji validitas instrumen, penulis menggunakan aplikasi SPSS versi 24 validitas dilakukan dengan menggunakan uji signifikan yaitu membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel. Kriteria penilaian menggunakan *degree of freedom* ( $df = n-2$ ) dimana  $n$  adalah jumlah sampel dan  $k$  adalah konstruk (variabel). Pada kasus ini besarnya  $df = 50-2 = 48$  dengan  $\alpha 0,05$  di dapat r-tabel 0,278. Jika r-hitung lebih besar dari r-tabel dan nilai r positif, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.

**Tabel 4.3**  
**Uji Validitas**

No.	Variabel dan Item Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
	Kepuasan kerja			
1.	X1	0,605	0,278	Valid
2.	X2	0,728	0,278	Valid
3.	X3	0,910	0,278	Valid
4.	X4	0,809	0,278	Valid
5.	X5	0,640	0,278	Valid
6.	X6	0,572	0,278	Valid

No.	Prestasi kerja	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	X1	0,596	0,278	Valid
2.	X2	0,484	0,278	Valid
3.	X3	0,773	0,278	Valid
4.	X4	0,733	0,278	Valid
5.	X5	0,412	0,278	Valid
6.	X6	0,929	0,278	Valid
No.	Kinerja karyawan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	Y1	0,533	0,278	Valid
2.	Y2	0,685	0,278	Valid
3.	Y3	0,741	0,278	Valid
4.	Y4	0,763	0,278	Valid
5.	Y5	0,776	0,278	Valid
6.	Y6	0,785	0,278	Valid

Sumber: Lampiran 4, Data diolah 2021

#### b. Uji Reabilitas

Dalam penelitian ini, penulis memakai kuesioner sebagai alat pengukur pengaruh kinerja karyawan di PT. PLN Kota Palopo. Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh alat ukur dapat dipercaya. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konstan atau stabil dari waktu ke waktu.

Pengujian reliabilitas konstruk pada penelitian ini akan menggunakan nilai cronbach's alpha yang dihasilkan melalui pengolahan data SPSS 24. Jika nilai cronbach's alpha  $> 0,60$ , maka dikatakan reliabel (Ghozali, 2012).

Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.4**  
**Uji Realibilitas**

Variabel penelitian	Croanbach's Alpha	r standar	Keterangan
Kepuasan kerja	0,805	0,60	Relibel
Prestasi kerja	0,724	0,60	Relibel
Kinerja karyawan	0,792	0,60	Relibel

Sumber: Lampiran 5, Data diolah 2021

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variable independen sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

**Tabel 4.5**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.625	4.708		2.257	.029
	kepuasan kerja	.012	.138	.011	.087	.931
	prestasi kerja	.538	.146	.474	3.687	.001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Lampiran 6

Berdasarkan tabel 4.5 di atas didapat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 10.625 + 0,012X_1 + 0,538X_2 + e$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi berganda tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 10,625 artinya apabila kepuasan kerja dan prestasi kerja nilai sama dengan nol maka kinerja karyawan akan bernilai 10,625.
2. Nilai koefisien (b1) sebesar 0,012 artinya setiap kenaikan nilai kepuasan kerja sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,012 dengan asumsi variabel prestasi adalah tetap.
3. Nilai koefisien (b2) sebesar 0,538 artinya setiap kenaikan nilai prestasi kerja sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,538 dengan asumsi variabel kepuasan kerja tetap.

b. Uji Determinasi ( $R^2$ )

Bertujuan dilakukan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variable independen, menjelaskan variable dependen yang dilihat melalui R square.

**Tabel 4.6**  
**Uji Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.474 <sup>a</sup>	.224	.191	2.899	.224	6.802	2	47	.003

- a. Predictors: (Constant), prestasi kerja, kepuasan kerja
- b. Dependent Variable: kinerja karyawan
- c. Lampiran 7

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka *Adjusted R Square* sebesar 0,191 atau 19,1%. Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangn

pengaruh variabel independen yaitu kepuasan kerja dan prestasi kerja terhadap variabel dependen sebesar 19,1%. Sedangkan sisanya 80,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

c. Uji T (uji parsial)

Uji t digunakan untuk membuktikan pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dimana apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel menunjukkan diterimanya hipotesis yang diajukan. Nilai t hitung dapat dilihat pada hasil regresi dan nilai t tabel di dapat melalui  $\text{sig.} \alpha = 0,05$  dengan  $\text{df} = n - k$ .  $\text{df} = 50 - 3 = 47$  maka nilai  $T_{\text{tabel}} = 2,012$ .

**Tabel 4.7**  
**Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.625	4.708		2.257	.029
	kepuasan kerja	.012	.138	.011	.087	.931
	prestasi kerja	.538	.146	.474	3.687	.001

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Lampiran 8

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa t hitung sebesar 0,087 lebih kecil dari nilai t tabel sebesar 2,012 maka secara parsial variabel independen kepuasan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

2. Prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa nilai t hitung sebesar 3,687 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,012 maka secara parsial variabel independen prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen kinerja karyawan.

d. Uji F (Uji Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.8**  
**Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	114.313	2	57.156	6.802	.003 <sup>b</sup>
	Residual	394.907	47	8.402		
	Total	509.220	49			

- a. Dependent Variable: kinerja karyawan  
 b. Predictors: (Constant), prestasi kerja, kepuasan kerja  
 c. Lampiran 9

Berdasarkan uji F diperoleh hasil bahwa nilai F hitung sebesar 6,802 dengan tingkat signifikan sebesar 0,003% dengan derajat kepercayaan 95%  $F_{hitung} (6,802) > F_{tabel} (3,20)$  maka secara simultan kepuasan kerja (X1) dan prestasi kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

### 4.3 Pembahasan

Penelitian ini menguji tentang pengaruh kepuasan kerja dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan.



### 1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan. Koefisien regresi menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebesar 0,012 dan nilai  $T_{hitung} < T_{tabel}$  (  $0,087 < 2,012$  ). Artinya kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Area Kota Palopo.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian dari Saina (2013) mengatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Furi Amalia (2012) dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Jika karyawan tidak puas terhadap pekerjaan dan lingkungan sekitarnya maka kinerjanya akan menurun.

### 2. Pengaruh prestasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa prestasi kerja berpengaruh dan signifikan. Koefisien regresi menunjukkan bahwa prestasi kerja sebesar 0,538 dan nilai  $T_{hitung} > T_{tabel}$  (  $3,678 > 2,012$  ). Artinya kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN Area Kota Palopo.

Hasil penelitian sejalan dengan pandangan Gibson (1996) bahwa kinerja seseorang yang dinilai tidak memuaskan, sering disebabkan oleh prestasi kerja yang rendah. Artinya jika prestasi rendah maka kinerja seseorang dinilai kurang memuaskan. Prestasi kerja mempengaruhi kinerja, semakin tinggi prestasi kerja yang dihasilkan seseorang maka kinerja akan meningkat. Hasil penelitian menyatakan prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh secara simultan variabel kepuasan kerja dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 6,802 dengan tingkat signifikan sebesar 0,003% dengan derajat kepercayaan 95%  $F_{hitung} (6,802) > F_{tabel} (3,20)$  maka secara simultan kepuasan kerja (X1) dan prestasi kerja (X2) mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dan prestasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kepuasan yang diberikan kepada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat, sebaliknya jika kepuasan kerja kurang maka kinerja karyawan juga akan menurun. Bagitupun dengan prestasi kerja, jika prestasi kerja seseorang meningkat maka kinerja karyawannya juga meningkat, sebaliknya jika prestasi menurun maka kinerja juga akan menurun.

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, penelitian menemukan beberapa kesimpulan, yaitu :

- a. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Area Kota Palopo.
- b. Prestasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Area Kota Palopo.

### **5.2 Saran**

Adapun saran yang ingin disampaikan oleh penulis berdasarkan kesimpulan di atas adalah sebagai berikut:

- a. Diharapkan kepada perusahaan dapat memberikan motivasi atau semangat kerja kepada karyawan sehingga karyawan didalam perusahaan memberikan hasil kerja yang memuaskan dan perusahaan merasa puas atas kinerja karyawan.
- b. Diharapkan kepada perusahaan dapat memberikan motivasi dan semangat kerja terhadap karyawan mengenai prestasi kerjanya sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja dan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.
- c Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber referensi penelitian selanjutnya yang memiliki topik dan tema yang sama.

d. Pengumpulan data pada penelitian selanjutnya diharapkan tidak hanya sebatas penyebaran kuesioner saja tetapi dapat juga dilakukan dengan pengamatan, dokumentasi, observasi, serta wawancara langsung ke objek penelitian. Kehadiran penelitian pada saat responden melakukan pengisian kuesioner sebaiknya dilakukan, karena responden dapat menanyakan secara langsung butir-butir pernyataan yang tidak dipahami.

## DAFTAR RUJUKAN

- Arikunto, Suharsimi, 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_, 1995. *Manajemen Penelitian*, Rineka Cipta, Jakarta.
- \_\_\_\_\_, 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*, Edisi Revisi V, Jakarta : PT> Rineka Cipta.
- Benardin, H. J., & Russel, J.E. . (2010). *Human Resource Management*. New York McGraw – Hill.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1985. *Perilaku Dalam Oragnisasi*. Jakarta Erlangga
- Dessler, Garry. 2002. *Manajemen Personalia*. PT. Gelora Aksara: Jakarta.
- Furi, Dina Ratna. 2012. *Pengaruh Personal Characteristics terhadap Kinerja Bisnis UMKN di Kotamadaya Kediri melalui Enterpreneurial Orientation*. Skripsi. Surabaya: Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Airlangga.
- Gibson, J. L. DKK. 1997. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta;Penelitian Erlangga.
- \_\_\_\_\_. (1996). *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Gilmer, B. Von Haller. 1966. *Industrial Psychology*. USA: Mc Graw Hill Book Company Inc.
- Ghozali, Imam. 2009. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*”. Semarang : UNDIP.
- \_\_\_\_\_. 2012. “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 20*”. Semarang : UNDIP.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta Grasindo.
- Hasibuan, S.P., Malayu. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. BumiAksara.
- \_\_\_\_\_. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi aksara, Jakarta.

- Karir, P., Kinerja, T., & Temanggung, K. (2020). *KREATIF : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. Vol. 8, No.2. Desember 2020. 8(2), 29-38.
- Ilmi, B., Nurul, T., dan Sahetapy, P. 2004. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja dan Identifikasi Manajemen stres yang Digunakan Perawat di Ruang Rawat Inap RUSD Ulin Banjarmasin*. Jurnal Kesehatan. Vol. 4. No.7. Hal 126-133.
- Ilyas, Y. 1999. *Kinerja: Teori penilaian Dan Penelitian*. Jakarta: FKM UI. IQ. Jakarta PT Gramedia Pustaka Utama.
- Luthans. 2005. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Yogyakarta: ANDI.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. (2005). Performance in company (Case Study in PT Asuransi Bangun Askrida). *Procedia-Social and behavioral*, Vol 211, 1240-1251.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ramadhany, Marina., Habsji, Al taheer., Mukzam, Mochammad Djudi. 2012. *Pengaruh program Kesejahteraan Karyawan Terhadap semangat Kerja Karyawan dan Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Kompartemen SDM PT. Petrokimia Gresik)*. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 2(2):h;1-10.
- Robinson & Corners. 2000. *Manajemen (7th ed)* PT. Idocks Gramedia, Jakarta.
- Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Pertama. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Siagian, Sondang P. 1989. *Teori Motivasi Dan Aplikasi*. Penerbit Bina aksara.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- \_\_\_\_\_. 2013. *“Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D”*. (Bandung: ALFABETA)
- \_\_\_\_\_. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Winarno, Jainta. 2008. *Emotional Intelligence Sebagai Salah Satu Faktor Penunjang Prestasi Kerja*. *Jurnal Manajemen*. 8(1): h: 12-20.