

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Penilaian Prestasi Kerja

Bacal (2002:116), menyatakan penilaian prestasi kerja adalah suatu proses yang melibatkan manajer dan karyawan dimana manajer menilai kemajuan yang telah dicapai karyawan kearah sasaran yang telah ditentukan dalam perencanaan kinerja dan untuk menyimpulkan apa yang berjalan baik sepanjang periode yang sedang dikaji ulang dan apa pula yang berjalan kurang baik.

Sedangkan penilaian pelaksanaan pekerjaan atau penilaian prestasi kerja (*appraisal of performance*) adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya masing-masing secara keseluruhan. Dalam hal ini, pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan bukan berarti hanya dilihat atau dinilai hasil fisiknya saja tetapi meliputi berbagai hal seperti kuantitas kerja, kualitas kerja, disiplin, kerjasama, tanggung jawab, kesetiaan, kejujuran, dan loyalitas (Soeprihanto, 2000:7).

Menurut Hasibuan (2009:87), “Penilaian prestasi kerja adalah rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan”.

Penilaian prestasi kerja merupakan proses dimana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai (Handoko 2010:135).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja adalah nilai yang didapat oleh setiap karyawan atas kinerja yang diberikan karyawan tersebut untuk perusahaan yang bersangkutan terkait urusan evaluasi kerja sebagai bahan pertimbangan mendapat satu penghargaan yang dapat memacu termotivasinya karyawan. Penilaian prestasi kerja juga dapat diartikan sebagai sebuah cara bagi perusahaan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, karena karyawan mendapatkan upah lebih dan diakui sebagai karyawan yang loyal terhadap perusahaan. Dimana lebih diartikan pada satu rasa kehormatan dan juga kebanggaan tersendiri bagi karyawan yang berprestasi.

2.1.1.1 Indikator Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan bermacam-macam tergantung penetapan perusahaan itu sendiri, tetapi pada umumnya dimensi penilaian prestasi kerja menurut Soeprihanto (2009:9) adalah sebagai berikut:

1. Adil

Penilaian yang adil harus dilakukan dengan berdasarkan yang sudah ditentukan oleh instansi dengan melihat hasil kerja yang dicapai, dengan tidak membanding-bandingkan pegawai.

2. Objektif

Penilaian yang dilakuan berdasarkan prestasi kerjanya bukan dari unsur-unsur yang lain. Sikap yang lebih pasti, bisa diyakini keabsahannya, tapi

bisa juga melibatkan perkiraan dan asumsi, dengan didukung fakta dan data.

3. Transparan

Pelaksanaan penilaian prestasi kerja dilakukan dengan secara transparan yang dimana semua pegawai mengetahui prosedur atau tata cara yang dilakukan oleh penilai.

4. Konsisten

Pihak penilai harus melaporkan hasil penilaian yang sudah dilakukan kepada semua pegawainya dimana sistem penilaian dapat dipercaya oleh semua pihak.

5. Sensitif

Penilaian yang dilakukan dapat membedakan pegawai baik yang produktif maupun pegawai yang tidak produktif.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas disimpulkan bahwa indikator penilaian prestasi kerja adalah bagi karyawan yang benar-benar loyal kepada perusahaan, mampu bertahan dibawah tekanan, mandiri, memiliki etos kerja yang baik, memiliki sikap dan perilaku yang disenangi, mau membuka diri untuk saling bekerjasama dengan rekan kerja, berwawasan luas, mampu memberikan kontribusi lebih dari cakupan kerjanya, dan beberapa hal lain yang mampu meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

2.1.2 Keterlibatan Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2008:100), keterlibatan kerja (*job involvement*) adalah tingkat sampai mana karyawan memihak sebuah pekerjaan, berpartisipasi secara aktif didalamnya, dan menganggap kinerja penting sebagai bentuk penghargaan diri.

Rivai dan Mulyadi (2012:246), menyatakan keterlibatan kerja adalah derajat sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya penting untuk harga diri.

Kreitner dan Kinicki (2014:173), mengemukakan bahwa keterlibatan pekerjaan memiliki hubungan yang cukup kuat dengan kepuasan kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas disimpulkan bahwa keterlibatan kerja adalah karyawan yang menyadari sejauh mana perannya didalam sebuah pekerjaan, menyadari sejauh mana keaktifan kerjanya demi sebuah kemajuan perusahaan, dan sejauh mana berfikir bahwa peran yang dimiliki memberikan kontribusi yang besar. Dimana hasil akhirnya jatuh pada kepuasan tersendiri karena mampu melibatkan diri dalam sebuah pekerjaan yang bonafit.

2.1.2.1 Indikator Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja merupakan ukuran sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap kinerjanya sebagai ukuran harga diri (Robbins, 2001). Keterlibatan kerja seseorang karyawan dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan. Berikut adalah indikator keterlibatan kerja:

1. Partisipasi Kerja

Partisipasi kerja merupakan keikutsertaan karyawan dalam hal operasional pada sebuah perusahaan dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari.

2. Keikutsertaan

Dapat diartikan sebagai turut ambilnya karyawan atau ikut dalam suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi.

3. Kerja sama

Kerja sama adalah keinginan untuk bekerja sama dengan kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas disimpulkan bahwa indikator keterlibatan kerja didasari pada sejauh mana karyawan berpartisipasi terhadap kerjanya, keikutsertaan membantu rekan kerja yang lain bila terdapat masalah, dan bekerjasama satu dengan lainnya untuk membangun *trusted organizational* pada suatu perusahaan. Hal ini sangat penting dimiliki oleh setiap perusahaan, mengingat perusahaan membutuhkan karyawan yang memberikan benefit banyak bagi perusahaan terkait.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Menurut Luthans (2006:169), kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Robbins dan Judge (2011:99) kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk ke sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat

kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap kerja itu.

Rivai dan Mulyadi (2012:246) menyatakan kepuasan kerja sebagai sebuah *security feeling* atau rasa aman karyawan terhadap pekerjaan baik dari segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial) serta segi psikologi seperti kesempatan maju.

Robbins (2001:22) (dalam Moh. Irsan Frimansyah dan Raeni Dwi Santy 2011:227) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah "*A general attitude toward one's job; the difference between the amount of rewards workers receive and the amount they believe they should receive*".

Menurut Marihot Tua Efendi Hariadja (2002:290) (dalam Trustorini Handayani dan Isnar Budiarti: 2017) "Kepuasan Kerja merupakan sejauhmana individu merasakan secara positif atau negatif berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya".

Berdasarkan pendapat para ahli diatas disimpulkan bahwa kepuasan kerja didapat dari karyawan yang memiliki keterlibatan banyak dalam pembangun perusahaan kearah yang lebih maju, prestasi kerja yang dicapai karena sudah loyal dan memberikan bonafit yang banyak untuk perusahaan, serta mendapat upah lebih karena sudah menjadi karyawan yang aktif dalam bekerja.

2.1.3.1 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2003:148) kepuasan kerja memiliki beberapa indikator diantaranya sebagai berikut:

- a. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

b. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

c. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

d. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

e. Rekan Kerja

Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa indikator kepuasan kerja mencakup jika karyawan mendapatkan *job description* yang sesuai dengan bidangnya, mendapat upah yang sesuai jika dibandingkan dengan kontribusi yang ditawarkan, kenaikan jabatan karena sudah loyal pada perusahaan, pimpinan perusahaan yang mengevaluasi kerja dengan cara memberikan saran jika terdapat satu kesalahan dalam bekerja, dan lingkungan kerja yang nyaman karena memiliki rekan kerja yang satu visi (*visioner*).

2.1.3.2 Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Robbins (2001:149) (dalam Lita Wulantika dan Reza Purwa Koswara: 2017) faktor penting yang mendorong kepuasan kerja antara lain:

1. Kerja yang secara mental menantang
2. Ganjaran yang pantas
3. Kondisi kerja yang mendukung
4. Rekan kerja yang mendukung

2.1.4 Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung penelitian ini, maka penulis akan paparkan hasil penelitian terdahulu yang ada kaitanya dengan judul penelitian yang penulis angkat. Penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Gladys Meigy Sanger (Desember, 2013)	Penilaian Prestasi Kerja, Keterlibatan Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara ISSN 2303-1174 Jurnal EMBA 1293 Vol.1 No.4	1. Penilaian prestasi kerja, keterlibatan kerja, motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. 2. Penilaian prestasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. 3. Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara. 4. Motivasi kerja	1. Menggunakan variabel penilaian prestasi kerja, keterlibatan kerja dan kepuasan kerja. 2. Menggunakan analisis simultan dan parsial.	Menggunakan Variabel lain yaitu motivasi kerja.

No.	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		Hal. 1293-1303	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Kejaksaan Tinggi Sulawesi Utara.		
2.	Muhammad Aldaman, Luis Marnisah, Mohd Kurniawa (Desember, 2017)	Pengaruh Prestasi Kerja dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri Tbk Kantor Cabang Bandar Lampung Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini Volume No. 01 ISSN PRINT : 2089-6018 ISSN ONLINE : 2502-2024	Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah diuraikan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa didapati nilai t hitung pada variabel prestasi kerja sebesar 19.193, lalu untuk variabel promosi jabatan sebesar 2.078 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat dikatakan secara parsial variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent, lalu hasil uji F didapati nilai F hitung pada variabel prestasi kerja dan variabel promosi jabatan sebesar 184.756 yang berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka dapat dikatakan secara simultan variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.	Menggunakan variabel Kepuasan Kerja.	Menggunakan variabel lain yaitu Prestasi Kerja, Promosi Jabatan pada PT. Bank Mandiri Tbk Kantor Cabang Bandar Lampung.
3.	Harri Kurniawan Ade Suryani (Januari, 2018)	Hubungan Antara Keterlibatan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Dharmasraya Lestarindo Kab. Dharmasraya Volume	1. Terdapat hubungan yang signifikan antara keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja karyawan PT. Dharmasraya Lestarindo Kab. Dharmasraya. 2. Adapun besar sumbangan efektif dari variabel keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 34%.	Menggunakan variabel Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja.	Menggunakan Unit yang berbeda yaitu PT. Dharmasraya Lestarindo.

No.	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		No. 11 ISSN 2088- 5326 E-ISSN 2502-8766			
4.	Y. Yakup (Oktober 2017)	Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai ISSN. 2503-3077	1. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan, Keterlibatan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. 2. motivasi kerja pegawai memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja pegawai dibandingkan dengan keterlibatan kerja dan budaya organisasi.	Menggunakan variabel Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja.	Menggunakan variabel lain yaitu Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja.
5.	Cindi Ismi Januari, Hamidah Nayati, Utami Ika Ruhana (Juli, 2015)	Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja pada Karyawan PT. Telekomuni kasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang	1. Penilaian kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,885 (88,5%). 2. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja sebesar 0,479 atau 47,9 %.	Menggunakan variabel Kepuasan Kerja.	Menggunakan variabel Kinerja dan Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang.

No.	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
6.	Surya Rachma Aditya Eka Putra, Hamidah Nayati Utami, M. Faisal Riza (Maret, 2015)	Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel indikator penilaian kinerja (X1), metode penilaian kinerja (X2), penilai (X3), pelaksanaan penilaian kinerja (X4) terhadap variabel prestasi kerja (Y) pada karyawan bagian produksi CV. Shuttlecock Nasional sebesar 0,733.	Menggunakan analisis regresi berganda.	Menggunakan variabel pendukung lain, yaitu Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.
7.	Roni Faslah (Agustus, 2010)	Hubungan antara keterlibatan kerja dengan turnover intention Pada Karyawan PT. Garda Trimitra Utama Jakarta Vol. VIII No. 2	Hasil penelitian tersebut bahwa terdapat hubungan negatif antara keterlibatan kerja dan turnover intention.	Menggunakan variabel keterlibatan kerja.	Menggunakan variabel pendukung lain, yaitu turnover intention.
8.	Heni Puspita (Juni, 2012)	Kepuasan Hubungan Kerja dan Tekanan Psikologis Sebagai Sarana Dalam Mempredik si Prestasi Pekerjaan INDEPT, Vol. 2, No. 2, Juni 2012 ISSN 2087 – 9245	Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penelitian ini gagal mendukung model spillover, dimana model ini mengarah pada saling adanya hubungan pengaruh mempengaruhi yang sangat besar antar kehidupan rumah tangga dengan prestasi pekerjaan.	Menggunakan analisis regresi dan menggunakan variabel kepuasan kerja.	Menggunakan variabel pendukung lain, yaitu tekanan dan psikologis.

No.	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
9.	Thomas A. Wright, Russell Cropanzano (2000)	<i>Psychological Well-Being and Job Satisfaction as Predictors of Job Performance</i> <i>Vol. 5, No. 1, 84-94</i>	Peneliti organisasi semakin menyadari kemungkinan bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu operasionalisasi kebahagiaan yang tepat di tempat kerja. Mengingat ukuran sampel sederhana dalam dua studi, tidak akan tepat untuk menerima kegagalan untuk menemukan hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan prestasi kerja atau kinerja tanpa upaya penelitian tambahan.	Menggunakan variabel Kepuasan Kerja.	Menggunakan variabel pendukung lain, yaitu kesejahteraan psikologis dan prestasi kerja.
10.	Timothy A. Judge, Joyce E. Bono (2001)	<i>Relationship of Core Self-Evaluation Traits-Self-Esteem, Generalize Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability-With Job Satisfaction and Job Performance</i> <i>Vol. 86, No. 1, 80-92</i>	Mengingat prevalensi mereka dalam kepribadian dan industri/organisasi literatur psikologi, sungguh mengejutkan bahwa tidak adatinjauan meta-analitik sebelumnya tentang hubungan harga diri atau locus of control dengan dua kriteria utama dalam psikologi terapan kepuasan kerja dan prestasi kerja atau kinerja pekerjaan	Menggunakan variabel Kepuasan Kerja.	Menggunakan variabel pendukung lain, yaitu Harga Diri, Evaluasi Diri, Kemandirian, Locus Kontrol, Stabilitas Emosi dan prestasi kerja.

2.2 Kerangka Pemikiran

Penilaian suatu prestasi kerja dan keterlibatan kerja sangatlah dibutuhkan untuk mengetahui kepuasan kerja seorang karyawan hal tersebut dapat memberikan pengaruh pada suatu kelangsungan hidup perusahaan dan mengembangkan baik eksternal maupun internal untuk menunjukkan eksistensinya.

Dimana seorang karyawan dalam menunjukkan eksistensinya bertujuan untuk dikenal oleh rekan lain dan perusahaan lainnya, mendapat dukungan dari pihak manajemen lainnya dan mendapat pengetahuan baru pada definisi lainnya serta memperoleh prestasi di bidang yang ditekuni.

2.2.1 Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Ratna Dwi Arini (2012) dalam hasil penelitiannya “Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pada Unit Pelaksana Teknis Pendidikan Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember)” mengemukakan bahwa variabel penilaian prestasi kerja merupakan variabel yang pengaruhnya paling besar terhadap kepuasan kerja pegawai UPT Pendidikan Kecamatan Sumbersari Kabupaten Jember.

Menurut HP. Sunardi (2008:197) dalam penelitiannya “Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja karyawan” mengemukakan secara umum penilaian prestasi kerja berhubungan dengan kepuasan kerja. Penilaian prestasi kerja pada karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerja, dimana penilaian prestasi kerja diukur berdasarkan prinsip dalam penilaian prestasi kerja sedangkan kepuasan kerja diukur berdasarkan kepuasan terhadap penilaian prestasi kerja. Jika kepuasan kerja karyawan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan maka

harus dilihat lagi penilaian terhadap prestasi kerja karyawan apakah penilaiannya telah sesuai dengan yang diharapkan atau tidak, jika sesuai maka kepuasan kerja akan meningkat, tetapi apabila tidak sesuai lihat kembali penilaian terhadap prestasi kerja karyawannya.

2.2.2 Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

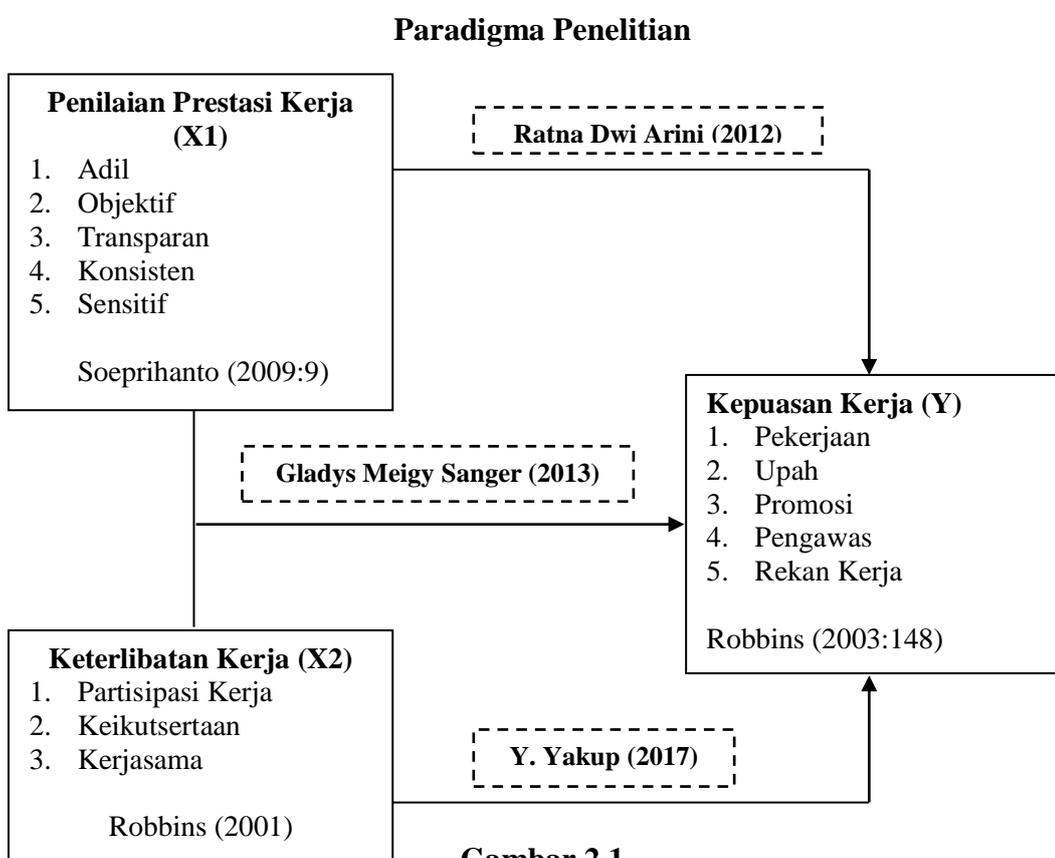
Menurut Y. Yakup (2017) dalam hasil penelitiannya “Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai” menunjukkan bahwa kepuasan kerja tercipta dari indikator keterlibatan kerja pegawai yakni pegawai aktif berpartisipasi dalam pekerjaan, dengan selalu ikut berpartisipasi dalam setiap pekerjaan baik dimintah atau tidak dimintah, pegawai lebih mengutamakan pekerjaan dari pada kepentingan pribadi, pegawai merasakan bahwa pekerjaan merupakan suatu yang penting bagi harga dirinya.

Menurut Kadek Arta Subawa dan I Wayan Mudiarta Utama (2013) dalam hasil penelitiannya “Pelatihan dan Keterlibatan Kerja: pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja dan Niat Keluar Karyawan” mengemukakan yang dilakukan di PT. Sinar Nusra Press Utama, telah menemukan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian dapat dilihat bahwa keterlibatan kerja memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja. Atas dukungan pendapat ahli dan hasil penelitian, maka terlihat bahwa keterlibatan kerja berhubungan secara langsung dengan kepuasan kerja.

2.2.3 Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Gladys Meigy Sanger (2013) mengatakan bahwa penilaian prestasi kerja dan keterlibatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kedua hal tersebut harus sejalan, karena dengan pemberian motivasi kerja yang diberikan kepada pegawai dan motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan seseorang supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal demi mencapai prestasi yang diinginkan dan terlibat sebagai karyawan yang berpengaruh.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dapat dibuat suatu skema paradigma kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2.1
Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu pernyataan yang bersifat sementara atau dugaan yang paling memungkinkan dan perlu dicari kebenarannya, sebagai dasar perumusan masalah yang bertujuan mengarahkan dan memberikan pedoman dalam pokok permasalahan serta tujuan penelitian. Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah dan tinjauan pustaka diatas, maka dihasilkan hipotesis sementara dalam penelitian ini sebagai berikut:

a. Hipotesis Utama:

H_1 : Terdapat pengaruh Penilaian Prestasi Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja.

b. Sub Hipotesis:

H_2 : Penilaian Prestasi Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja.

H_3 : Keterlibatan Kerja mempengaruhi Kepuasan Kerja.