

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA, PENELITIAN EMPIRIS, DAN PERUMUSAN
HIPOTESIS

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tahapan pencapaian dalam menyelesaikan pekerjaan tertentu yang menjadi nilai penting bagi perusahaan agar keberlanjutan perusahaan dapat terjamin. Kinerja adalah produktivitas yang menyatakan kualitas, kuantitas dan kontribusi kerja, sehingga ketika produktivitas tinggi maka kinerja keseluruhan dalam organisasi juga akan tinggi (Purnomo et al., 2020). Menurut Mangkunegara (2007) dalam (Fitriani 2022) mengemukakan bahwa bila kinerja adalah hasil dari proses kerja secara terstruktur pada tempat maupun waktu dari pegawai, serta organisasi terkait. Ukuran kinerja bisa diperhatikan melalui sisi jumlah dan kualitas tertentu berdasar pada standar organisasi.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Menurut Armstrong & Baron (1998) dalam (Kholilah et al., 2018) kinerja tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja dapat disebut prestasi kerja, dimana merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan Chasanah (2008).

Kinerja adalah hasil kerja yang berkualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya di bawah tanggung jawab yang

diberikan kepada mereka di waktu tertentu Kocak (2006). SDM adalah alat vital dalam mengembangkan dan mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Dalam hal ini, harus dipelihara dengan baik untuk meningkatkan kinerjanya (Ingsih et al., 2021)

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja dari pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dan hasil kerja keras yang dicapai sesuai dengan standar kinerja karyawan yang berlaku dalam perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

1. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja)
2. Pendidikan
3. Keterampilan
4. Manajemen kepemimpinan
5. Tingkat penghasilan
6. Gaji dan kesehatan
7. Jaminan sosial
8. Iklim kerja
9. Sarana dan prasarana
10. Teknologi
11. Kesempatan berprestasi

Menurut Robbins (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atau penjas peran seorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong mengerahkan dan mempertahankan perilaku.

Dimensi dan indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi teori yang diutarakan oleh Mathis dan Jackson (2009). Indikator yang mempengaruhi kinerja diantaranya :

1. Kuantitas kerja

Menggambarkan pemenuhan target yang telah ditetapkan sehingga menunjukkan kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuannya

2. Kualitas dari hasil

Kualitas merupakan suatu tuntutan bagi perusahaan agar perusahaan dapat bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan. Hasil kerja yang ideal juga menggambarkan kualitas pengelola produk dan layanan dalam perusahaan tersebut.

3. Waktu kerja

Menggambarkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua tingkatan manajemen. Waktu kerja merupakan dasar bagi karyawan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

4. Kemampuan bekerja sama

Merupakan tuntunan bagi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Kerjasama yang baik akan memberikan kepercayaan pada berbagai pihak yang berkepentingan, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan perusahaan.

2.1.2 Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan mereka mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Menurut Trotter dalam Industriyadi (2019) mendefinisikan bahwa seorang yang berkompeten adalah orang yang dengan keterampilannya mengerjakan pekerjaan dengan mudah, cepat, intuitif dan sangat jarang atau tidak pernah membuat kesalahan. Boyatzis dalam Hutapea dan Thoha (2008) kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan.

Wibowo (2016) menyebut pendapatnya bila kompetensi sebagai kapabilitas seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaan dengan terampil dan pengetahuan didukung oleh sikap atau tingkah laku seorang pegawai. Atas dasar itulah, kompetensi memperlihatkan kemampuan seseorang yang profesional di bidang tertentu dan unggul dalam bidang tertentu. Kompetensi didefinisikan sebagai sifat atau karakter yang atasannya perlukan supaya bisa mengemban tugas jabatan dengan baik atau seseorang yang berpengetahuan, berkeahlian, dan berperilaku untuk berkinerja (Bryars dan Rue dalam Hutapea dan Thoha, 2008).

Menurut Sedarmayanti (2017) kompetensi itu kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan / kualitas yang memadai / sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Berikut ini dimensi dan indikator kompetensi :

1. Pengetahuan
2. Keahlian
3. Sikap

2.1.3 Pemberdayaan Karyawan

Pemberdayaan karyawan menjadi sesuatu hal yang sangat penting karena di dalam menghadapi era persaingan dan pelayanan, setiap perusahaan mempunyai keunggulan kompetitif melalui sumber daya manusianya Wibowo (2007). Pemberdayaan karyawan merupakan salah satu upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

Pemberdayaan diharapkan dapat meningkatkan moral dan mutu pada yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri. Keberadaan karyawan di dalam perusahaan menempati posisi penting karena berfungsi mempertahankan kelangsungan pertumbuhan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2007) pemberdayaan sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan usaha untuk lebih memberdayakan “daya manusia” melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri, berupa kemampuan, kepercayaan, wewenang dan tanggung jawab dan rangka pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja sebagaimana diharapkan. Menurut Hansen dan Mowen (dalam

Mahardiani, 2004) pemberdayaan karyawan adalah pemberian wewenang kepada karyawan untuk merencanakan, mengendalikan dan membuat keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, tanpa harus mendapat otoritas secara eksplisit dari manajer di atasnya.

Adapun dimensi pemberdayaan karyawan menurut Sedarmayanti (2007) adalah :

1. Kemampuan
2. Kepercayaan
3. Wewenang
4. Tanggung Jawab

2.1.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya (Robbins & Judge, 2015). Menurut Keith Davis (dalam Mangkunegara, 2005) Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja.

Menurut Wirawan (dalam Fitriani et al., 2022) menuturkan bila kepuasan kerja merupakan anggapan seseorang terkait bermacam aspek dari pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Anggapan bisa berupa sikap maupun perasaan seseorang atas pekerjaan. Sikap dan perasaan bisa positif maupun negatif. Bila seorang individu bersikap positif kepada pekerjaan, maka dirinya akan berpuas

diri terhadap pekerjaan. Lain hal bila pegawai bersikap negatif kepada pekerjaan, maka dia kurang puas dengan pekerjaan tersebut.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor kunci agar karyawan dapat bekerja secara optimal. Dawal dan Taha (2006) menjelaskan bahwa kepuasan kerja bagi karyawan merupakan kunci organisasi yang optimal. Kepuasan kerja harus diciptakan sebaik mungkin agar semangat kerja, dedikasi, semangat dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja seorang karyawan sangat penting untuk mendorong semangat dan kedisiplinannya dalam terwujudnya tujuan perusahaan Ingsih et al., (2020)

Berdasarkan definisi diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif timbul dari sikap tanggung jawab dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan diharapkan dan berpengaruh terhadap perusahaannya.

Menurut Mangkunegara (2009), terdapat 2 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor pegawai, mencakup kecerdasan (IQ). Kecerdasan khusus, umur, kerja, masa, sikap kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan disiplin kerja.
2. Faktor pekerjaan, mencakup segala pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan motivasi karyawan.

Dimensi dan Indikator Kepuasan Kerja menurut Robbins (2015) adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri, dalam hal ini pekerjaan memberikan tugas menarik, kesempatan untuk belajar, dan untuk menerima tanggung jawab.
2. Gaji, sejumlah upah atau gaji yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
3. Kenaikan jabatan, kesempatan untuk maju dalam organisasi.
4. Pengawasan, kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
5. Rekan kerja, tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

2.2 Penelitian Empiris

Berikut adalah beberapa review penelitian terdahulu dari berbagai sumber guna mendukung penelitian yang akan penulis kerjakan, antara lain :

Tabel 2.1

Tabel Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel yang Digunakan	Hasil Penelitian
1.	(Nongkeng et al., 2012)	Pengaruh Pemberdayaan, Komitmen Organisasional, Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Dosen (Persepsi Dosen Dipekerjakan PTS Kopertis Wilayah IX Sulawesi di Makassar)	Variabel bebas: Pemberdayaan dan Komitmen Organisasional. Variabel terikat: Kepuasan Kerja, Kinerja	1. Pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan 2. Kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
2.	(Fitriani et al., 2022)	Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui	Independen: Kompetensi, Motivasi, dan Budaya	1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja 2. Kompetensi

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel yang Digunakan	Hasil Penelitian
		Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya manusia)	Organisasi Dependen: Kinerja Karyawan	berpengaruh signifikan terhadap kinerja
3.	(Sari, 2013)	Pengaruh Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru Di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto	Variabel bebas: Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja. Variabel terikat: Kepuasan Kerja, Kinerja	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja Kompetensi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja
4.	(Suyanto, 2022)	Strategi Meningkatkan Kepuasan Kerja Pegawai (Studi pada Organisasi Publik)	Variabel bebas: Kompetensi, Penempatan pegawai. Variabel terikat: Kepuasan Kerja	Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja
5.	(Kholilah et al., 2018)	Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja PT. Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang.	Variabel bebas: Kompetensi, Budaya Organisasi Variabel terikat: Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja
6.	(Aprilliansyah D. P. & Idham C., 2020)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur	Variabel bebas: Kompetensi. Variabel terikat: Kepuasan Kerja.	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja
7.	(Meidita, 2019)	Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja	Variabel bebas: Pelatihan, Kompetensi Variabel terikat: Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja.	Kompetensi tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja
8.	(Suryadewi et al., 2014)	Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bali Segara Nusantara	Variabel bebas: Pemberdayaan Kaeyawan. Variabel terikat: Kinerja Karyawan.	Pemberdayaan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel yang Digunakan	Hasil Penelitian
9.	(Rahayu, P. D. & Gede, A. S., 2014)	Peran Kepuasan Kerja dalam Memediasi Pemberdayaan Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Bali Summer	Variabel bebas: Pemberdayaan Variabel terikat: Kepuasan Kerja dan Kinerja	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja
10.	(Gunawan & Agusta, D. E., 2022)	Pengaruh Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Kompensasi Kerja Pegawai PPNPN Pusbang SDM Aparatur Perhubungan Bogor	Variabel bebas : Kompetensi, Lingkungan Kerja Variabel terikat : Kepuasan kerja, Kompensasi kerja	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
11.	(Sugiarto et al., 2020)	Analisis Model Struktural Hubungan Pelatihan, Pemberdayaan, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan	Variabel bebas : Pelatihan, PeVariabel terikat : Kepuasan kerja, Kinerja	Pemberdayaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja
12.	(Industriyadi, 2019)	Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Yang di Moderasi Oleh Kepuasan Kerja di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Padang	Variabel bebas : Kompetensi, Kompensasi Variabel terikat : Kinerja	Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja
13.	(Sumartini, 2018)	Pengaruh Pemberdayaan Pegawai dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pengelola Keuangan Dinas Sosial Provinsi Jawa Barat)	Variabel bebas : Pemberdayaan pegawai, Kompetensi Variabel terikat : Kinerja	Pemberdayaan berpengaruh terhadap kinerja Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja
14.	(Nasar, 2020)	Pengaruh Pemberdayaan dan	Variabel bebas : Pemberdayaan,	Pemberdayaan berpengaruh terhadap

No.	Nama Peneliti (Tahun)	Judul	Variabel yang Digunakan	Hasil Penelitian
		Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai	Pengembangan Karir Variabel terikat : Kepuasan Kerja, Kinerja	kepuasan kerja Pembedayaan berpengaruh terhadap kinerja
15.	(Fitriati, R., 2021)	Pengaruh Pemberdayaan, dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel bebas : Pemberdayaan, Kompetensi Variabel terikat : Kepuasan Kerja, Kinerja	Pemberdayaan berpengaruh terhadap kepuasan kerja Kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pembedayaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
16	(Arifianto, 2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Dom Pizza Indonesia Area Tangerang Raya	Variabel bebas : Kepuasan kerja Variabel terikat : Kinerja karyawan	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
17	(Hanifah, 2016)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Afektif (Studi Pada Karyawan PT Petrokopindo Cipta Selaras Gresik)	Variabel bebas : Kepuasan kerja Variabel terikat : Kinerja karyawan	Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan
18	(Siahaan, 2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Pembedayaan, Dan Penghasilan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah (BP2RD) Provinsi Kepri	Variabel bebas : Lingkungan kerja, pembedayaan, dan penghasilan Variabel terikat : Kepuasan kerja	Pemberdayaan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja) Provinsi Kepri
19	(Wijaya, 2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukit Sanomas	Variabel bebas : Kepuasan kerja Variabel terikat : Kinerja karyawan	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Sumber : Dari berbagai jurnal penelitian terdahulu (2023)

2.3 Hubungan antar Variabel dan Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Kompetensi merupakan suplemen atau pelengkap terhadap deskripsi jabatan atau spesifikasi jabatan, yang sudah kita kenal dalam manajemen sumber daya manusia selama ini Moheriono (2014). Kompetensi ini telah merinci lebih jauh lagi mengenai pengetahuan, keterampilan serta atribut personal individu seseorang.

Penelitian yang dilakukan oleh Fitriani et al., (2022) adalah tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal serupa juga ditunjukkan dari hasil penelitian (Sumartini, 2018) dengan responden penelitian karyawan dari pengelola keuangan dinas sosial Provinsi Jawa Barat. Sampel yang digunakan 58 orang. Serta metode analisis yang digunakan adalah distribusi frekuensi dan analisis jalur. Adapun hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian hasil penelitian tersebut, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.3.2 Pengaruh Pemberdayaan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Pemberdayaan sumber daya manusia adalah suatu proses kegiatan usaha untuk lebih memberdayakan “daya manusia” melalui perubahan dan pengembangan manusia itu sendiri, berupa kemampuan, kepercayaan, wewenang,

dan tanggung jawab dan rangka pelaksanaan kegiatan-kegiatan organisasi untuk meningkatkan kinerja sebagaimana diharapkan (Sedarmayanti, 2007).

Menurut Suryadewi et al., (2014) melakukan penelitian terhadap karyawan PT Bali Segara Nusantara. Sampel yang digunakan 63 karyawan, data dianalisis secara deskriptif dan regresi sederhana menggunakan program aplikasi SPSS versi 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang senada juga dilakukan Sugiarto et al., (2020) di PT Madubaru Yogyakarta. Analisa pengujian hipotesis menggunakan SEM 3.2.8. Hasil penelitian menunjukkan pemberdayaan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian hasil penelitian tersebut, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Pemberdayaan Karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.3.3 Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan jika karyawan merasa puas atas hasil kerjanya, maka dengan itu kinerja yang dilakukan akan semakin baik dan kinerja perusahaan akan dinilai semakin tinggi. Menurut Andayani (2020) kepuasan kerja adalah suatu sikap yang dimiliki seseorang untuk menggambarkan perasaan senang maupun tidak senang terhadap pekerjaan.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan Kholiha, Zawawi, dan Hermanita (2018) melakukan penelitian di PT Tirta Fresindo Jaya (Mayora Group) Palembang. Penelitian menggunakan teknik *random sampling*, sampel yang digunakan sebanyak 154 responden, temuan penelitian menunjukkan bahwa

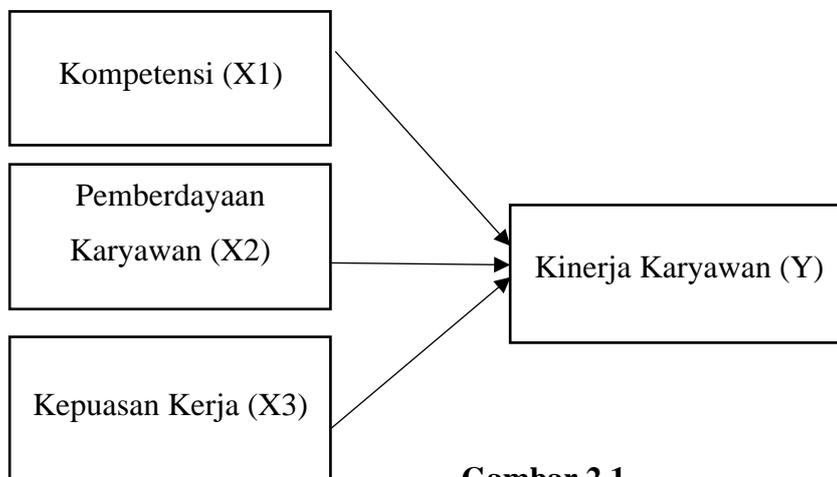
kepuasan kerja memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Sementara Rahayu dan Sudibia (2014) melakukan penelitian pada Hotel Bali Summer dengan jumlah responden sebanyak 43 karyawan. Teknik analisis menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian hasil penelitian tersebut, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H₃ : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.4. Model Penelitian

Model penelitian yang disajikan dibawah ini menjelaskan bahwa tiga variabel akan dianalisis pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Model grafis menggambarkan hubungan dari variabel independen, dalam hal ini Kompetensi (X1), Pemberdayaan Karyawan (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja karyawan (Y). Berikut gambar model grafis penelitian :



Gambar 2.1.
Model Grafis