

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Pada penelitian ini, penulis menggunakan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi kerja, kepuasan dan kinerja pegawai, berikut penelitian-penelitian terdahulu :

Tabel 2.1
Penelitian-penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Gusti dan Gede (2016)	Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT.Angkasa Kura I (Persero) Bandar Udara Internasional Murahrai Bali.	Kompensasi Finansial (X), dan kinerja karyawan (Y)	Regresi linier	secara parsial kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan menyatakan variabel kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai
2	Timoti Hendro (2017)	Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Tetap Pada CV Karya Gemilang	Kompensasi (X1), Kepuasan Kerja (X2) Dan Kinerja(Y)	Regresi linier	secara parsial dan simultan kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.
3	Deni Damara (2016)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Tabungan Negara (Persero)	Kompensasi Finansial (X1), Motivasi kerja (X2) dan kinerja (Y)	Regresi linier	kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

		Tbk Cabang Jogjakarta			
4	(Rizkayani, 2017)	Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Yang dimoderasi kompensasi dan dimediasi Kepuasan kerja	motivasi (X), Kepuasan Kerja (M) Kinerja Karyawan (Y)	Analisi jalur	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja; motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja; kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja; kepuasan kerja bukan merupakan variabel intervening, atau dengan kata lain pengaruh motivasi terhadap kinerja tidak dimediasi kepuasan kerja; dan kompensasi merupakan variabel moderator, atau dengan kata lain pengaruh motivasi terhadap kinerja dimoderasi oleh kompensasi
5	Babar Zaheer Butt	A study measuring the effect of pay, promotion and training on job satisfaction in pakistani service industry	Gaji, promosi, pelatihan dan kepuasan	Independent Sample T Test	Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan factor kompensasi, pelatihan dan promosi
6	Ayu Desi Indrawati (2013)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta Di kota denpasar	kepuasan kerja dan kinerja karyawan	<i>path analysis</i>	1) kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan, 2) kinerja karyawan juga berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan pelanggan, dan 3) kepuasan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap dan tidak langsung melalui kinerja karyawan

					terhadap kepuasan pelanggan.
7	Olivia Theodora (2015)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt.Sejahtera Motor Gemilang	Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	motivasi <i>relatedness</i> dan <i>growth</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi <i>existence</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	Nimalat Hasan (2010)	Job satisfaction and Employee's Work Performnace	Job satisfaction and work performsnce	Regresi Sederhana	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
9	Reza Eka Nugraha (2015)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Data On Corporation)	Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Data On Corporation)

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kompensasi

2.2.1.1 Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012 : 88). Karyawan bekerja dengan baik dan mengharapkan adanya imbalan berupa kompensasi dari perusahaan. Kompensasi adalah segala suatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. (Sutrisno, 2011:62)

Kompensasi bagi organisasi / perusahaan berarti penghargaan/ ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam

mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. (Nawawi, 2011 : 314)

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah pengembalian yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan berdasarkan kontribusi maupun kinerja yang dilakukan terhadap suatu organisasi.

2.2.1.2 Bentuk Kompensasi dan Indikator Kompensasi

a) Bentuk Kompensasi

Menurut Nawawi (2011:316) Kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar yaitu:

1. Kompensasi langsung artinya adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya: upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan jabatan.
2. Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentu kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contoh: tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya.

b) Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut Rivai (2013) antara lain:

- a. Upah
- b. Bonus

Upah adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan. Sedangkan yang dimaksud dengan

Bonus merupakan uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target

2.2.2 Motivasi Kerja

2.2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi sebagai *“the process by which behavior is energized and directed”*. Ahli yang lain memberikan kesamaan antara motif dengan needs (dorongan, kebutuhan). Dari batasan di atas bisa disimpulkan bahwa motif adalah yang melatar-belakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu. (As'ad, 2012: 102)

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia

yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Pendekatan untuk memahami motivasi berbeda - beda, karena teori yang berbeda mengembangkan pandangan dan model mereka sendiri. (Malthis dan Jackson, 2012 : 163)

Menurut teori motivasi ERG Theory yang dikembangkan Clayton Alderfer kemudian meringkas teori Maslow ini menjadi 3 hierarki kebutuhan, yaitu kebutuhan bertahan hidup (*Existence*), kebutuhan diakui lingkungan (*Relatedness*), dan kebutuhan pengembangan diri (*Growth*), yang dikenal juga menjadi teori ERG. (As'ad, 2012: 102)

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat didefinisikan motivasi kerja merupakan dorongan karyawan untuk mencapai hasil yang diinginkan

Alderfer menggabungkan kebutuhan fisiologis dan rasa aman kedalam kebutuhan bertahan hidup versinya. Dia memasukan kebutuhan akan cinta/pertemanan dan penghargaan diri secara internal ke dalam kebutuhan sosial versinya. Terakhir dia memasukan kebutuhan penghargaan diri secara eksternal dan aktualisasi diri ke dalam kolom kebutuhan pengembangan diri versi ERG

1. *Existence* berhubungan dengan kebutuhan untuk mempertahankan keberadaan seseorang dalam hidupnya. Dikaitkan dengan penggolongan dari Maslow, ini berkaitan dengan kebutuhan fisik dan keamanan.
2. *Relatedness* berhubungan dengan kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. Dikaitkan dengan penggolongan kebutuhan dari Maslow, ini meliputi kebutuhan social dan pengakuan.

3. *Growth* berhubungan dengan kebutuhan pengembangan diri, yang identik dengan kebutuhan *self-actualization* yang dikemukakan oleh Maslow.

Menurut teori ini, bila seseorang mengalami hambatan dalam memenuhi kebutuhan tingkat yang lebih tinggi, orang tersebut akan kembali pada kebutuhan yang lebih rendah sebagai kompensasinya, yang disebut *frustration-regression dimension*.



Gambar 2.1 Teori Motivasi ERG

2.2.2.2 Indikator Motivasi Kerja

Berdasarkan teori motivasi dari Abraham Maslow dalam As'ad (2014) tentang indikator motivasi kerja, yaitu sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisik dan biologis (*Physiological Needs*) seperti : kebutuhan makan minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual, dsb. Ini merupakan kebutuhan yang paling dasar atau kebutuhan tingkat rendah
- b) Kebutuhan keselamatan dan keamanan (*Safety and Security Needs*) yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, melainkan mental, psikologikal dan intelektual.

- c) Kebutuhan social (*Affiliation or Acceptance Needs*) berarti kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai
- d) Kebutuhan akan penghargaan (*Esteem or Status Needs*) yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e) Aktualisasi diri (*Self Actualization*) yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan mengemukakan ide-ide dan memberi kritik terhadap sesuatu.

2.2.3 Kepuasan Kerja

2.2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan di tempat kerja cenderung lebih efektif daripada organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja (Judge, 2009: 89). Kepuasan merupakan sikap emosional seseorang yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik mungkin supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi keduanya. (Hasibuan, 2012: 92)

Kepuasan kerja merupakan sebuah aspek yang penting dalam pekerjaan, karena ketidakpuasan kerja pada karyawan menyebabkan berbagai masalah terhadap diri karyawan maupun organisasi tempat dia bekerja. (Wijono, 2012 : 90)

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya, sikap tersebut dipengaruhi oleh factor-faktor pekerjaan, penyesuaian dan hubungan sosial karyawan.

Bagi organisasi, suatu pembahasan tentang kepuasan kerja akan menyangkut usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara membuat efektif perilaku karyawan dalam kerja. Perilaku karyawan yang menopang pencapaian tujuan organisasi adalah merupakan sisi lain yang harus diperhatikan, di samping penggunaan mesin-mesin modern sebagai hasil kemajuan bidang teknologi.

2.2.3.2 Indikator kepuasan kerja

Indikator kepuasan kerja mengacu pada Nugraha (2015) sebagai berikut:

1. Kerja itu sendiri

Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Bayaran

Bayaran lebih banyak menyebabkan ketidak-puasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

3. Kenaikan jabatan

Adanya kenaikan jabatan bagi karyawan sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

4. Pengawasan

Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figure ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.

5. Rekan kerja

Rekan kerja dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

2.2.4 Kinerja

2.2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja yaitu pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. (Robbins, 2008: 150)

Kerja adalah usaha yang ditunjukkan untuk memproduksi atau mencapai hasil. Sedangkan pekerjaan adalah pengelompokan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang merupakan penugasan kerja total untuk karyawan. (Malthis & Jackson, 2012: 120)

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dari batasan tersebut, As'ad (2012: 98) menyimpulkan

bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*cooperate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. (As'ad, 2012: 102) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010 :20)

Penilaian kinerja karyawan memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan-tujuan dan standar-standar kinerja serta kinerja serta memotivasi karyawan di waktu berikutnya. Penilaian kinerja karyawan memberikan dasar bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi-kondisi kepegawaian lainnya.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

2.2.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja (*performance*) dapat dipengaruhi oleh dua faktor (Mangkunegara, 2010 :20), yaitu :

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Adapun tiga faktor kinerja (*performance*), sebagai berikut (Simamora, 2010: 140) :

a. Faktor individual yang terdiri dari :

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Latar belakang
- 3) Demografi

b. Faktor psikologi yang terdiri dari :

- 1) Persepsi
- 2) *Attitude*
- 3) *Personality*
- 4) Pembelajaran
- 5) Motivasi

c. Faktor Organisasi yang terdiri dari :

- 1) Sumber daya
- 2) Kepemimpinan
- 3) Penghargaan
- 4) Struktur
- 5) *Job design*

Terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi komponen kerja individual, yaitu (Malthis & Jackson, 2012: 120):

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut
2. Tingkat usaha yang dicurahkan
3. Dukungan organisasi

Kinerja individual ditingkatkan sampai dimana ketiga komponen tersebut ada dalam diri karyawan, akan tetapi, kinerja berkurang apabila salah satu ini dikurangi atau tidak ada.

3 Indikator Kinerja karyawan

Indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2017) antara lain adalah::

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungann Kompensasi terhadap Kinerja

Ketika merekrut karyawan, manajemen organisasi mengharapkan karyawan melakukan pekerjaan akan tugas tertentu dengan cara tertentu dan menghasilkan kinerja tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Harapan organisasi dikemukakan dalam bentuk deskripsi tugas (*job description*). Jika ia akan mendapat kompensasi yang memenuhi kriteria kinerja yang diterapkan manajemen organisasi, maka seorang karyawan menghasilkan kinerja yang diharapkan manajemen.

Penelitian Sopiah (2013) membuktikan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dan kompensasi non finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

2.3.2 Hubungan Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi merupakan salah satu faktor psikologi yang mempengaruhi kinerja karyawan. (Gibson, 2008 : 89). Motivasi mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja. Smith menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses (kerja) yang dilakukan seseorang (Suwatno, 2011). Kinerja dapat dipengaruhi oleh motivasi. Motivasi memiliki pengaruh besar terhadap kinerja, baik itu motivasi yang berasal dari dalam diri maupun yang berasal di luar diri. Suatu kinerja yang maksimal dapat dicapai melalui adanya motivasi kerja yang tinggi. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi memiliki pengaruh besar sebagai daya dorong dalam memunculkan kemauan seseorang dalam mencapai kinerja yang maksimal

Motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Hal tersebut dapat dijelaskan dari model hubungan antar motivasi dengan kinerja (Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, 2001:205 dalam Wibowo, 2007:389). Masukan individual dan konteks pekerjaan merupakan dua faktor kunci yang mempengaruhi motivasi.

Penelitian Novita dan Haryadi (2014) membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi dengan terhadap kinerja Perusahaan, Kebun Jeruk, West Jakarta.

2.3.3 Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal ketika seorang merasakan kepuasan

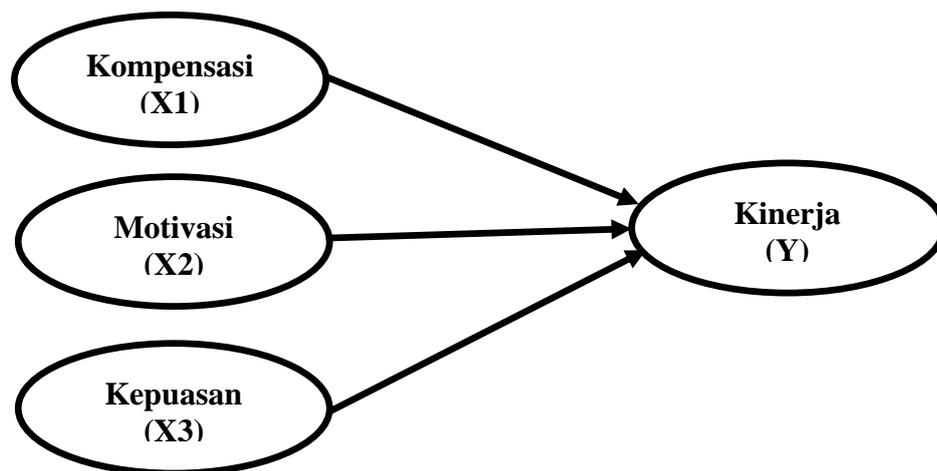
dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja yang diterima dan dirasakan oleh seseorang karyawan akan berpengaruh terhadap hasil yang diperoleh dari pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh karyawan baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para karyawannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja karyawan maka kinerja pegawai akan meningkat karena pegawai merasa diperhatikan oleh perusahaan jadi ada pengaruh antara karyawan dengan perusahaan yaitu, karyawan akan terpenuhinya kepuasan kerja dan perusahaan mendapatkan kinerja yang tinggi dari para pegawainya (Luthans, 2006: 144). Kinerja merupakan tingkat efisiensi dan efektivitas serta inovasi dalam pencapaian tujuan oleh pihak manajemen dan divisi-divisi yang ada dalam organisasi. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, kinerja juga dipandang sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan, sehingga kinerja seseorang dipengaruhi oleh kepuasan kerja.” (Robbins, 2008: 150).

Penelitian Ayu Desi Indrawati (2013) membuktikan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan uraian teori tersebut diasumsikan ketika seorang karyawan PT. Salco memiliki kompensasi, motivasi dan kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya maka akan langsung mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Kerangka konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah didefinisikan sebagai hal yang penting. Maka dapat digambarkan sebuah kerangka pemikiran, sebagai berikut:



Gambar 2.4 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H1 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. SALCO

H2 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan PT. SALCO

H3 : Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. SALCO