

**BAB II**  
**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Penelitian Terdahulu**

Tabel 2.1  
Penelitian-penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil
1	Usman Fauzi (2014)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Trakindo Utama Samarinda	kompensasi finansial , nonfinansial dan kinerja karyawan	Menggunakan skala Likert scale dengan menggunakan alat analisis regresi	Kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda
2	Nova Riana (2016)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Kampung Batu Malakasari Tektona Waterpark Kabupaten Bandung	Kompensasi dan Kinerja	analisis regresi	Pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan
3	Sungkono (2011)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Outlet PT. Sinarmas Multifinance Cabang Telagasari Karawang	Motivasi dan Kinerja Karyawan	Menggunakan skala pengukuran berjenis Likert scale dengan menggunakan alat analisis regresi	Terdapat pengaruh positif sangat kuat antara motivasi dengan kinerja karyawan pada Outlet Sinarmas MultiFinance Cabang Telagasari
4	Muhamad Rizal (2014)	Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi, Komitmen Organisasi dan	Kompensasi, Motivasi, Komitmen Organisasi dan Kinerja	SEM (Structural Equation Model).	kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan komitmen organisasional, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen dan

		Kinerja Pegawai (Studi pada Pengelolaan Pendapatan Asli Daerah Kota Kendari)			motivasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, serta pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan secara signifikan. kompensasi tidak dapat secara langsung memperbaiki kinerja karyawan, namun mampu meningkatkan motivasi dan memperkuat komitmen organisasi. Motivasi memberikan pengaruh yang kuat terhadap hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan
--	--	--	--	--	--

Adapun persamaan dengan penelitian terdahulu sama-sama meneliti tentang kompensasi, motivasi dan kinerja karyawan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang datang dilakukan meliputi Usman Fauzi (2014) pada PT.Trakindo Utama Samarinda, penelitian ova Riana (2016) pada Hotel Pangeran Beach Padang, penelitian Sungkono (2011) di Outlet PT. Sinarmas Multifinance Cabang Telagasari Karawang dan Muhamad Rizal (2014) pada Pengelolaan Pendapatan Asli Daerah Kota Kendari, sedangkan penelitian ini pada karyawan pada bagian produksi UD Garam Matahari Gudo Jombang.

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Kompensasi

#### 2.1.1.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan jasa mereka terhadap perusahaan. Seorang karyawan

menghargai sebuah kerja keras dan akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan. Hani Handoko (2008) berpendapat bahwa kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi.

Hasibuan (2012) mengemukakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penjelasan dari kompensasi berupa uang adalah karyawan dibayar dengan sejumlah uang, sedangkan kompensasi berupa barang adalah kompensasi yang dibayarkan dengan barang kepada karyawannya.

Menurut Undang-Undang Kecelakaan Tahun 1974 No.33 Pasal 7 ayat (a) dan (b) upah adalah :

- 1) Tiap-tiap pembayaran berupa uang yang diterima oleh buruh sebagai gantipekerjaan
- 2) Perumahan, makan, bahan makananan dan pakaian dengan percuma ditaksir menurut harga umum di tempat itu

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah imbal jasa yang diberikan organisasi kepada karyawannya karena telah melakukan kewajiban dengan memenuhi segala tugasnya. Kompensasi dapat berupa finansial maupun non-finansial.

#### 2.1.1.2. Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Malayu Hasibuan (2012) secara garis besar membagi kompensasi menjadi tiga jenis, yaitu :

- 1) Kompensasi Langsung  
Penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap
- 2) Kompensasi Tidak Langsung  
Pemberian bagian keuntungan atau manfaat bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang.
- 3) Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Mathis dan Jackson (2006), berpendapat bahwa pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan dalam dua kelompok, yaitu “kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung”. Kompensasi langsung berupa gaji pokok dan gaji variabel, dan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan.

#### 2.1.1.3. Tujuan Pemberian Kompensasi

Dalam sebuah organisasi setiap kegiatan pasti memiliki tujuan guna mencapai tujuan dari perusahaan, seperti halnya pemberian kompensasi. Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2012) sebagai berikut :

- 1) Ikatan kerjasama.  
Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.
- 2) Kepuasan kerja.  
Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.
- 3) Pengadaan efektif.  
Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
- 4) Motivasi.  
Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi karyawannya.
- 5) Stabilitas karyawan.  
Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.
- 6) Disiplin.

Pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan menaati peraturan-peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh serikat buruh.

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh pemerintah.

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan

#### 2.1.1.4. Indikator Penilaian Kompensasi

Indikator penilaian dari kompensasi menurut Hasibuan (2012)

terbagi dalam tiga bentuk yaitu:

1. Kompensasi material

Kompensasi material merupakan kompensasi yang tidak hanya berbentuk uang, seperti gaji, bonus dan komisi, melainkan segala bentuk penguat fisik (*physical reinforcer*), misalnya fasilitas parkir, telepon, dan ruang kantor yang nyaman serta berbagai macam bentuk tunjangan misalnya pensiun, asuransi kesehatan

2. Kompensasi sosial

Kompensasi sosial berhubungan dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Bentuk kompensasi ini antara lain status, pengakuan sebagai ahli dibidangnya, penghargaan atas prestasi, promosi, kepastian masa jabatan, rekreasi, pembentukan kelompok-kelompok pengambilan keputusan, dan kelompok khusus yang dibentuk untuk memecahkan permasalahan perusahaan.

3. Kompensasi aktivitas

Kompensasi aktivitas merupakan kompensasi yang mampu mengkompensasikan aspek-aspek pekerjaan yang tidak disukai karyawan dengan memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas tertentu. Bentuk kompensasi aktivitas dapat berupa kekuasaan, pendelegasian wewenang, tanggung jawab, partisipasi dalam pengambilan keputusan, serta training.

### 2.2.2 Motivasi Kerja

Menurut As'ad (2012) memberikan batasan mengenai 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.

Pengertian mengenai motivasi seperti yang dikemukakan oleh Wexley & Yukl (As'ad, 2012) adalah pemberian atau penimbunan motif. Dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Menurut Malthis dan Jackson (2006), 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.

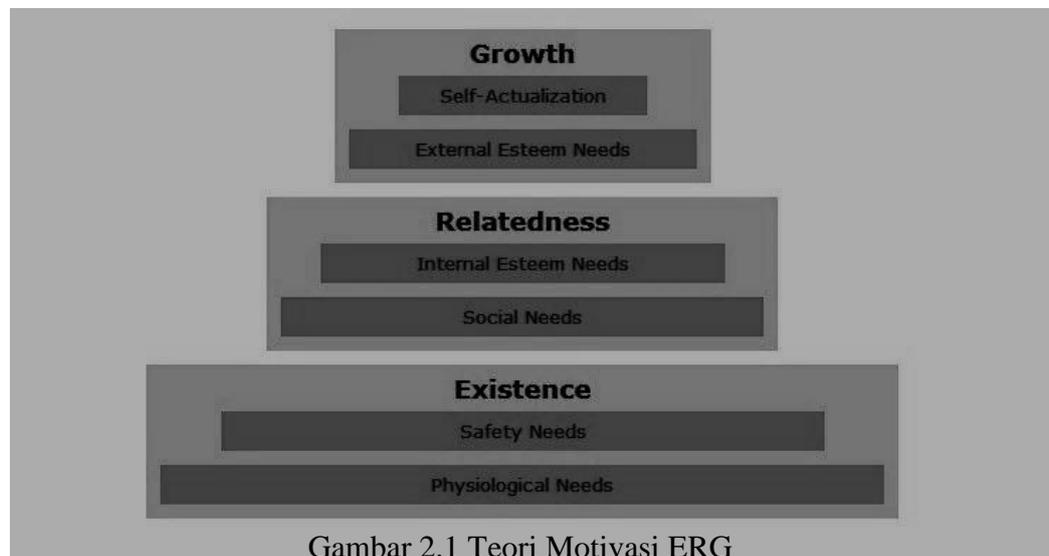
Menurut teori motivasi ERG Theory yang dikembangkan Clayton Alderfer kemudian meringkas teori Maslow ini menjadi 3 hierarki kebutuhan, yaitu kebutuhan bertahan hidup (*Existence*), kebutuhan diakui lingkungan (*Relatedness*), dan kebutuhan pengembangan diri (*Growth*), yang dikenal juga menjadi teori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

Alderfer menggabungkan kebutuhan fisiologis dan rasa aman ke dalam 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*.



Kaitan hierarki kebutuhan Maslow dengan teori ERG (As'ad, 2012)

sebagai berikut :

1. **Motivasi Karena Kebutuhan Existence (Kebutuhan bertahan hidup)**  
Seorang manusia perlu untuk memenuhi kebutuhan minimalnya dalam bertahan hidup. Kebutuhan dasar yang diperlukan adalah kebutuhan untuk ada (hidup) dan agar tetap ada. Jika kebutuhan ini tidak dipenuhi maka

seseorang akan sangat stres hanya untuk sekedar hidup. Kebutuhan bertahan hidup diantaranya harus dipenuhi oleh kebutuhan untuk makan, minum, udara, pakaian, tempat tinggal, rasa aman dan sebagainya.

## 2. Motivasi Karena Kebutuhan Relatedness (Kebutuhan Sosial)

Manusia juga memiliki kebutuhan untuk merasa sama dengan lingkungan sekitarnya. Atau jikapun ada ketidaksamaan, minimal seorang manusia membutuhkan pengakuan dan dianggap sebagai bagian dari lingkungannya. Jika pengakuan dari sekitar tidak didapat dari lingkungan terdekat, maka otomatis manusia akan mencarinya di lingkungan yang lain.

Mahasiswa yang berwirausaha, kebutuhan tunjukkan pada “perasaan bahagia” ketika berinteraksi dengan orang-orang terkait dengan kegiatan berwirausahanya dibandingkan dengan kegiatan kuliahnya. Kebutuhan relasi tersebut cenderung menonjol pada sisi afeksinya dibandingkan dengan kognisi maupun psikomotor. Namun terdapat situasi di mana kebutuhan ini kurang terpenuhi yaitu pada lingkungan kuliahnya karena perasaan bahagianya tidak muncul. Kesadaran akan kebutuhan untuk berelasi juga tampak melalui caranya melakukan usaha timbal balik dengan karyawan freelance-nya maupun dengan teman. Caranya tersebut tidak dilakukan secara kaku melainkan berdasarkan kesepakatan kedua belah pihak. Apabila hasil tidak sesuai dengan kesepakatan, terdapat perasaan bersalah yang muncul dan segera melakukan negosiasi ulang sehingga tampak adanya kepedulian akan kebutuhan masing-masing.

Rasa diakui dan diterima lingkungan ini dibutuhkan oleh pribadi dalam masyarakat, ataupun pekerja di tempat kerjanya. Jika kebutuhan ini dirasa tidak dipenuhi, maka orang cenderung untuk menarik diri dan bergerak ke arah lingkungan yang memenuhi kebutuhan tersebut. (Rahmawati, 2015)

## 3. Motivasi Karena Kebutuhan Growth (Kebutuhan Perkembangan Diri)

Ketika kedua kebutuhan di awal sudah terpenuhi, maka orang punya kecenderungan untuk mengaktualisasikan dirinya. Aktualisasi diri ini tentu membutuhkan suatu ruang berkembang khusus. Disini kreatifitas dan pengambilan keputusan dari diri sendiri sangat dihargai.

Di tempat kerja, tidak selamanya gaji yang besar membuat orang puas bekerja. Orang cenderung untuk puas dalam bekerja ketika dia dihargai oleh lingkungannya dalam bekerja. Selain itu si pemberi kerja mau menghargai kesempatan pengembangan diri tersebut.

Suatu hari, seorang pekerja ditawarkan oleh perusahaan lain untuk pindah dengan gaji nyaris dua kali dari tempat yang sekarang. Sang pekerja ternyata memilih untuk tetap tinggal di tempat yang lama. Ketika ditelisik, ternyata alasan dia tidak pindah bukanlah karena alasan gaji. Tidak ada tawaran naik gaji dari tempat yang sekarang. Ternyata yang ditawarkan oleh tempat lama adalah, suatu posisi dimana si pekerja diberikan otoritas lebih besar. Itu saja ternyata kadang cukup membuat orang loyal. (As'ad, 2012)

Prioritas kebutuhan diantara E, R, dan G berbeda antar satu individu dengan individu lainnya. Ada individu yang masih berfokus di E, ada juga individu yang ternyata sudah tidak memikirkan E dan R lagi, tapi terus menerus G yang dipikirkan. Perbedaan tahapan ini unik dan berbeda antar individu

### 2.2.3 Kinerja

Kinerja sendiri mengandung arti, yang didefinisikan oleh Stoner (2006) kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan. Menurut Mathis dan Jackson (2006), kerja adalah usaha yang ditunjukkan untuk memproduksi atau mencapai hasil. Dan pekerjaan adalah pengelompokan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang merupakan penugasan kerja total untuk karyawan. Hasibuan (2012) mendefinisikan kinerja sebagai *outcome* dari karyawan yang didasarkan pada hasil, proses dan sikap kerja karyawan.

Menurut Heriyanti (2007) kinerja merupakan gabungan perilaku dengan prestasi dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (Heriyanti, 2007:26) kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Cascio dalam Heriyanti (2007) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan prestasi karyawan dari tugas-tugasnya yang telah ditetapkan. Soeprihantono dalam Heriyanti (2007) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target/sasaran/kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Mangkunegara dalam Aritonang (2005) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan sesuai dengan tanggung jawab.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pekerjaan merupakan pengelompokan, kewajiban dan tanggung jawab karyawan untuk mencapai hasil yang diharapkan perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mathis dan Jackson (2006) sebagai berikut :

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut, yaitu Memiliki pengetahuan dan kemampuan dalam pekerjaannya
2. Tingkat usaha yang dicurahkan, Bekerja keras sesuai target yang dan waktu yang telah ditetapkan dan bekerja keras dengan bersedia kerja lembur

3. Dukungan organisasi, perusahaan mendukung kinerja karyawan melalui pelatihan dan perusahaan mendukung kinerja karyawan dengan melengkapi peralatan yang dibutuhkan untuk bekerja

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Robbins,(2006) sebagai berikut:

- a) Kualitas  
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b) Kuantitas  
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c) Ketepatan Waktu  
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d) Efektifitas  
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e) Kemandirian  
Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

#### **2.2.4 Hubungan antar Variabel**

##### **1. Hubungan Kompensasi dengan Kinerja**

Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa kerja mereka. Kebijakan pemberian kompensasi, umumnya hanya tertuju pada jumlah yang dibayarkan kepada karyawan. Apabila jumlah kompensasi telah cukup memadai, berarti sudah cukup layak dan baik. Permasalahannya sebenarnya tidak sesederhana itu, sebab cukup memadai menurut kacamata perusahaan, belum tentu dirasakan cukup oleh karyawan yang bersangkutan.

Penelitian Usman Fauzi (2014) dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Trakindo Utama Samarinda membuktikan bahwa kompensasi finansial dan nonfinansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trakindo Utama Samarinda

## **2. Hubungan Motivasi kerja dengan Kinerja**

Motivasi merupakan sesuatu yang timbul dari hati nurani seseorang, baik motivasi yang berasal dari dalam diri maupun luar. Dengan timbulnya suatu motivasi yang ada pada seorang karyawan, diharapkan kinerja karyawan dapat ditingkatkan supaya tujuan perusahaan tercapai.

Motivasi kerja karyawan merupakan daya dorong atau daya gerak yang dapat membangkitkan dan mengarahkan perilaku karyawan pada suatu perbuatan atau pekerjaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha untuk memberikan yang terbaik yang dapat dilakukannya, motivasi kerja karyawan sangat berhubungan terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawan. Apabila seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi, maka kinerja karyawan tersebut meningkat. Akan tetapi, apabila seorang karyawan memiliki motivasi yang rendah, maka kinerja karyawan tersebut mengalami penurunan

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang diinginkan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat motivasi kerja, kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja akan memberikan

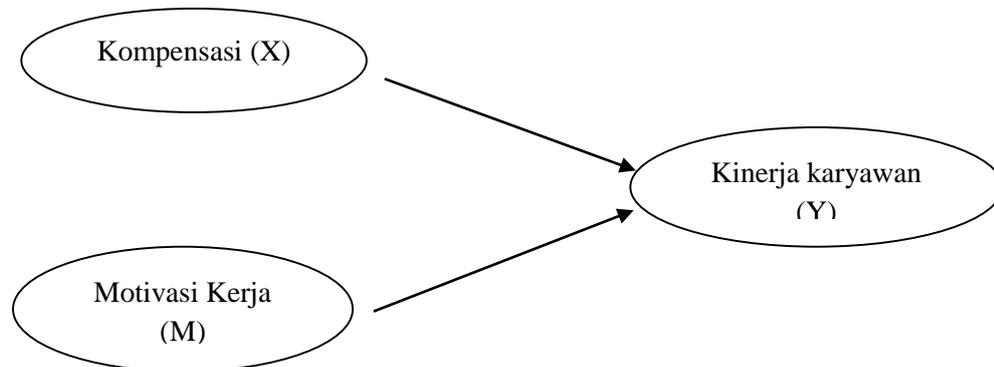
peningkatan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja dalam melaksanakan pekerjaannya, Rivai (2011)

Penelitian Sungkono (2011) dengan judul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Outlet PT. Sinarmas Multifinance Cabang Telagasari Karawang, hasilnya membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif sangat kuat antara motivasi dengan kinerja karyawan pada Outlet Sinarmas MultiFinance Cabang Telagasari

### **2.3 Kerangka Konseptual**

Kebijakan pemberian kompensasi yang cukup layak dan baik. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai ganti atas kontribusi dan jasa yang diberikan oleh karyawan terhadap sebuah perusahaan. Sedangkan motivasi kerja karyawan merupakan daya dorong atau daya gerak yang dapat membangkitkan dan mengarahkan perilaku karyawan pada suatu perbuatan atau pekerjaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan berusaha untuk memberikan yang terbaik yang dapat dilakukannya, motivasi kerja karyawan sangat berhubungan terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawan. Dan kinerja berarti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Pada penelitian ini kompensasi dan motivasi kerja dioperasionalkan sebagai variabel independen. Kinerja pada penelitian ini berlaku sebagai variabel dependen

Berdasarkan perumusan masalah dan landasan teori serta hasil penelitian terdahulu, maka dapat dibuat model konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual

#### 2.4 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual di atas maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga kompensasi yang diterima karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD. Garam Matahari Gudo Jombang

H2 : Diduga motivasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi UD. Garam Matahari Gudo Jombang