**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Penelitian Terdahulu**

Ada beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan kompensasi, kinerja karyawan dan motivasi kerja. Penelitian tersebut dijelaskan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 2.1Penelitian Terdahulu**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Nama Peneliti** | **Judul** | **Variabel** | **Metode** | **Hasil** |
| 1. | Vina Andriana (2017) | Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Empiris Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile) | Kompensasi (X), Kinerja Karyawan (Y), Motivasi (Z) | Metode Kuantitatif Dengan Analisis Statistic | 1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tidak tetap.  2. Kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan tidak tetap. |
| 2. | Rini, Dibyantoro, M. Ihsan Ardianto (2014) | Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Karyawan PT Duta Oktan Semesta Palembang) | Kompensasi (X), Kinerja Karyawan (Y), Motivasi (Z) | Analisis Jalur | 1. Kompensasi secara langsung terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.  2. Kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi. |
| 3. | Karinta Paramitha Puri, Alwi Sudin, Suprayitno (2016) | Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi (Survey Pada KaryawanPD. BPR Bank Solo) | Kompensasi (X), Motivasi (M), Kinerja Karyawan (Y) | Metode Survei, Analisis Jalur | 1. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.  2. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi  3.Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.  3.Motivasi memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. |
| 4. | Christne Natalia G, Saryadi, Sendhang Nurseto (2015) | Pengaruh Penilaian Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi (Study PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Undip Semarang) | Penilaian Kerja (X1), Kompensasi (X2), Kinerja Karyawan (Y), Motivasi (Z) | Regresi Sederhana, Regresi Berganda Dan Jalur Path. | 1. Penilaian kerja dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan.  2. Penilaian kerja, kompensasi melalui motivasi mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan.  3. Penilaian kinerja mempunyai pengaruh lebih kuat terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel Mediasi. |
| 5. | Sulistiawati Paita, Bernhard Tewal, Greis M. Sendow (2015) | Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Manado. | Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kinerja (Y), Motivasi Kerja (Z) | Analisis Jalur | 1. Kompensasi berpengaruh langsung kepada kinerja.  2. Lingkungan kerja berpengaruh langsung kepada kinerja.  3. Motivasi berpengaruh langsung kepada kinerja.  4. Kompensasi memberi pengaruh tidak langsung kepada kinerja melalui motivasi.  5. Lingkungan kerja memberi pengaruh tidak langsung kepada kinerja melalui motivasi. |
| 6. | Dr. R. Dayananda  (2017) | Effect Of Compensation On The Job Performance Among Hospital Employees. A Meta Analysis. | Kompensasi (X), Kinerja Karyawan (Y) | Desain Survei cross-secttional dengan pendekatan kuantitatif dan kualitatif. | 1. Gaji ditemukan menjadi faktor yang signifikan untuk kinerja pekerjaan karyawan.  2. Penghargaan adalah jenis kompensasi lain yang mempengaruhi kinerja.  3. Kompensasi tidak langsung seperti asuransi kesehatan gratis, cuti sakit, paket tunjangan pensiun dan kompensasi selama liburan telah ditemukan menjadi faktor yang signifikan untuk kinerja pekerjaan. |
| 7. | Rijalu Negash, Shimelis Zewude, Reta Megersa.  (2014) | The Effect Of Compensation On Employees Motivation: In Jimma Unversity academic staff. | Kompensasi (X), Motivasi Karyawan (Y) | Survei Deskriptif | Staff Akademik tidak termotivasi dan puas dalam sistem pembayaran Universitas |

**2.2 Landasan Teori**

**2.2.1 Kompensasi**

**2.2.1.1 Pengertian Kompensasi**

Kompensasi pada dasarnya merupakan salah satu tujuan utama seseorang melakukan pekerjaan. Dengan kompensasi yang diterima, pekerja berkeinginan untuk dapat mendapatkan apa yang diinginkan terutama kebutuhan pekerja tersebut. Berikut beberapa definisi yang diungkapkan oleh para ahli tentang kompensasi diantaranya:

Hasibuan (2014) kompensasi adalah pendapatan yang diterima karyawan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi berbentuk uang artinya karyawan dibayar dengan sejumlah uang kartal. Kompensasi berbentuk barang artinya kompensasi dibayar dengan barang.

Bangun (2012) kompensasi adalah karyawan menerima sesuatu atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Sedangkan kompensasi menurut Rivai (2009) kompensasi merupakan pengganti kontribusi jasa karyawan pada perusahaan yang akan mereka terima.

Berdasarkan beberapa pendapat yang diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan atas jasa yang telah diberikan pada perusahaan.

**2.2.1.2 Tujuan Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2014), ada beberapa tujuan pemberian kompensasi yaitu:

1. Ikatan Kerja Sama

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.

1. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

1. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

1. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

1. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

1. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

1. Pengaruh serikat buruh

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

1. Pengaruh Pemerintah

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

Tujuan adanya pemberian balas jasa hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati, dan konsumen mendapat barang yang baik dan harga yang pantas.

**2.2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi**

Menurut Kasmir (2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi diantaranya:

1. Pendidikan

Pendidikan merupakan faktor utama dalam menentukan besarnya jumlah kompensasi yang diterima. Artinya dasar utama permulaan dan selanjutnya besarnya kompensasi yang diterima setelah karyawan bekerja adalah pendidikan.

1. Pengalaman

Jangka waktu dan keahlian seseorang dalam bekerja. Hal ini jika karyawan yang bekerja lama maka kemungkinan kenaikan pangkat atau jabatan tertentu sehingga kompensasi yang diterima lebih tinggi. Demikian dengan keahlian yang dimiliki pasti akan menjadi pertimbangan untuk pemberin kompensasi yang lebih baik jika dibandingkan dengan mereka yang tidak atau kurang memiliki keahlian tertentu.

1. Beban pekerjaan dan tanggung jawab

Beban kerja dan tanggungg jawab yang diemban oleh seseorang menjadi pertimbangan untuk menentukan besar kecilnya kompensasi yang diterima. Artinya karyawan yang memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang lebih besar dari yang lain tentu memiliki kompensasi yang besar pula. Demikian pula sebaliknya bagi mereka yang memiliki beban kerja dan tanggung jawab yang lebih kecil maka kompensasinya juga relatif lebih rendah.

1. Jabatan

Kenaikan jabatan tentu akan mampu meningkatkan kompensasinya. Dimana karyawan yang memperoleh jabatan baru, maka akan ada tambahan uang jabatan dikomponen penggajiannya. Kenaikan jabatan akan menaikkan gaji yang lebih tinggi juga mendapatakan tambahan tunjangan lainnya.

1. Jenjang kepangkatan/golongan

Jenjang kepangkatan/golongan juga menjadi faktor pertimbangan untuk menambah kompensasi yang diterima seseorang. Jika karyawan memiliki kepangkatan kemudian karyawan tersebut naik pangkat sehingga kompensasi yang diterima juga akan naik sesuai dengan aturan perusahaan.

1. Prestasi kerja

Kinerja merupakan prestasi kerja yang diperoleh seseorang dalam jangka waktu tertentu. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik tentu akan memperoleh kompensasi yang baik. Dengan kinerja yang melebihi sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan, maka kompensasi yang dibayar meningkat.

**2.2.1.4 Indikator-Indikator Kompensasi**

Menurut Kasmir (2017) indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Gaji, jumlahnya diberikan setiap bulan yang besarnya bervariasi sesuai dengan golongan atau kepangkatan yang diemban.
2. Upah, merupakan pendapatan yang diperoleh dalam mengerjakan suatu pekerjaan tertentu. Pembayaran upah bersifat tidak tetap yang diberikan harian, mingguan atau sesudah pekerjaan diselesaikan. Biasanya pembayaran upah diberikan kepada pekerja lepas atau harian.
3. Bonus, merupakan pembayaran yang dilakukan kepada seseorang karena prestasinya atau prestasi perusahaan secara keseluruhan.
4. Komisi, merupakan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang mampu memberikan keuntungan bagi perusahaan.
5. Insentif, merupakan rangsangan yang diberikan untuk mendorong karyawan meningkatkan kinerja, sehingga dengan pemberian insentif kinerja akan meningkat.
6. Tunjangan, guna meningkatkan kesejahteraan karyawan baik fisik maupun batin.

**2.2.2 Motivasi Kerja**

**2.2.2.1 Pengertian Motivasi**

Menurut Robbins (2007) motivasi adalah proses kesediaan untuk mencapai sasaran organisasi dengan usaha tingkat tinggi, sejumlah individu memuaskan kebutuhan yang mengkondisikan kemampuan usahanya.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) motivasi adalah penyebab orang bertindak dengan keinginan yang ada dalam diri seseorang. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan.

Menurut Mangkunegara (2005) yaitu motivasi merupakan arah yang tertuju untuk mencapai tujuan organisasi dengan energi yang menggerakkan diri karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan bagi seseorang untuk melakukan tindakan guna mencapai kepuasan dalam mencapai tujuan.

**2.2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut Pandji Anoraga dan Sri Suyati (1995) sebagai berikut:

1. Kebutuhan – kebutuhan pribadi
2. Tujuan – tujuan dan persepsi – persepsi orang atau kelompok yang bersangkutan
3. Cara dengan apa kebutuhan – kebutuhan serta tujuan – tujuan tersebut akan direalisasikan

**2.2.2.3 Indikator-Indikator Motivasi**

Menurut Peterson dan Plowman 1985 dalam Priansa 2017 yaitu:

1. Keinginan hidup (*The Desire to Live*). Keinginan untuk hidup merupakan keinginan utama dari setiap orang, manusia bekerja untuk dapat makan dan minum untuk dapat melanjutkan hidupnya.
2. Keinginan atas suatu posisi (*The Desire for Position*). Keinginan untuk suatu posisi dengan memiliki sesuatu merupakan keinginan manusia kedua dan ini salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
3. Keinginan kekuasaan (*The Desire for Power*). Keinginan akan kekuasaan merupakan keinginan selangkah diatas keinginan untuk memiliki, yang mendorong orang mau bekerja.
4. Keinginan pengakuan (*The Desire for Recogntion*). Keinginan akan pengakuan, penghormatan, dan status sosial, merupakan jenis terakhir dari kebutuhan yang mendorong orang untuk bekerja.

**2.2.3 Kinerja**

**2.2.3.1 Pengertian Kinerja**

Menurut Nimran & Amirullah (2015) Kinerja karyawan (*job perfomance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Pengertian kinerja karyawan menunjuk pada kemampuan karyawan dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya bedasarkan standar yang ditetapkan perusahaan.

Mathis dan Jackson (2012) menyatakan bahwa kinerja adalah hal-hal yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya. Sedangkan kinerja adalah tampilan setiap orang sebagai perilaku nyata prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan peran dalam perusahaan (Rivai dan Sagala 2009).

Berdasarkan beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang dilakukan sesuai tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan standar yang telah ditetapkan.

**2.2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Nimran Dan Amirullah (2015), diantaranya:

1. Berorientasi pada prestasi

Karyawan yang kinerjanya tinggi memiliki keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan untuk dirinya.

1. Percaya diri

Karyawan yang kinerjanya tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkan untuk bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi.

1. Pengendalian diri

Karyawan yang kinerjanya tinggi mempunyai rasa disiplin diri sangat tinggi.

1. Kompetensi

Karyawan yang kinerjanya tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompetensi berprestasi dalam daerah pilihan mereka.

1. Presisten

Karyawan yang kinerjanya tinggi mempunyai piranti pekerjaan didukung oleh suasana psikologis, dan bekerja keras terus menerus untuk mencapai tujuan.

**2.2.3.3 Indikator-Indikator Kinerja**

Menurut T.R Mitchel dalam Sedarmayanti (2001) sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja (*Quality of Work*)

Sejauh mana kinerja yang dihasilkan oleh karyawan mampu memberikan kualitas kerja yang diharapkan oleh organisasinya. Kinerja dari karyawan yang berkualitas akan memberikan dampak yang signifikan terhadap perkembangan organisasi, selain itu juga kualitas kerja dari karyawan akan berdampak pula pada kepuasan pengguna.

1. Ketepatan Waktu (*Promptness*)

Ketepatan waktu sangat diperhatikan dalam suatu organisasi, karena menyangkut kepercayaan dari pelanggan atau pengguna. karyawan yang menjalankan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan akan membuat organisasi mampu berkembang karena pengguna telah mempercayai organisasi berdasarkan ketepatan waktu dalam pelayanan.

1. Inisiatif (*Initiative*)

Kesadaran diri dari karyawan dalam melakukan dan melaksanakan tugas serta masalah yang dihadapinya tanpa bergantung dengan orang lain dalam menyelesaikannya. Inisiatif ini juga menilai bentuk tanggung jawab dari karyawan dalam menyelesaikan tugas dan masalah yang dihadapi. Karyawan yang memiliki inisiatif tinggi tinggi memiliki peran yang sangat dominan dalam suatu organisasi karena karyawan yang mempunyai insiatif tinggi merupakan salah satu aset organisasi yang sangat berharga. Karyawan yang memiliki inisiatif tinggi ialah pegawai yang memiliki ide-ide atau gagasan baru dalam organisasi, ide-ide tersebut digunakan untuk menyelesaikan masalah kerja yang dihadapi.

1. Kemampuan (*Capability*)

Kemampuan dari sumberdaya manusia merupakan aspek penting dalam penerimaan karyawan. Karyawan yang memiliki kemampuan khusus dapat membantu dalam memajukan organisasi, selain itu dengan adanya kemampuan yang dimiliki oleh karyawan mampu membantu organisasi menyelesaikan permasalahan yang telah terjadi maupun yang akan terjadi. Karena pengetahuan dan wawasan serta keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dapat membantu serta mempermudah dalam penyelesaian tugas.

1. Komunikasi (*Communication*)

Interaksi yang terjadi antara karyawan dengan atasan ataupun karyawan dengan pengguna dalam memecahkan masalah yang terjadi. Interaksi yang terjalin dengan baik akan membentuk kerjasama yang lebih harmonis, sehingga membutuhkan karyawan yang memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik. Komunikasi yang terjalin dengan baik akan memperlancar kerja serta mempererat hubungan antar individu yang ada dalam suatu organisasi.

**2.3 Hubungan Antar Variabel**

**2.3.1 Hubungan Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan**

Kompensasi merupakan sebuah aspek yang penting dalam pekerjaan, dengan kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan karyawan akan berdampak positif pada kinerja organisasi. Jika kompensasi yang diterima karyawan tidak sesuai dengan pekerjaan maka akan menyebabkan berbagai masalah terhadap diri karyawan maupun motivasi kerja karyawan yang berdampak pada pencapaian tujuan organisasi. Jika kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan pekerjaan maka motivasi serta kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini telah dibuktikan dari penelitian Rini, dkk (2014) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

**2.3.2 Hubungan Kompensasi Dengan Motivasi Kerja**

Kompensasi mempunyai hubungan dengan motivasi kerja. Dalam konteks pekerjaan, seseorang akan mendapatkan kompensasi jika sudah melakukan tanggung jawabnya. Kompensasi yang diterima dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dengan kompensasi yang baik maka akan memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Hal ini telah dibuktikan dari penelitan Paita, dkk (2015) bahwa kompensasi memberi pengaruh langsung kepada motivasi kerja.

**2.3.3 Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan**

Karyawan merupakan kunci utama dalam menjalankan suatu organisasi, oleh sebab itu sumber daya manusia sangat penting untuk diperhatikan. Kinerja karyawan yang baik akan dapat membantu perusahaan mencapai suatu tujuan organisasi. Dalam hal ini, motivasi kerja sangat penting bagi para karyawan karena dengan adanya motivasi kerja karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Pemberian motivasi yang baik diharapkan perilaku sumber daya manusia yang mengacu pada peningkatan kinerja karyawan sehingga memotivasi kerja menjadi sangat penting karena secara fungsional dianggap mempunyai kaitan dengan peningkatan kinerja karyawan. Motivasi merupakan sesuatu yang mendorong karyawan untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan tertentu. Hal ini telah dibuktikan dari penelitian Paita, dkk (2015) bahwa motivasi memberi pengaruh langsung kepada kinerja.

**2.3.4 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi**

Kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh karyawan atas pekerjaan yang dilakukannya. Kompensasi akan didapat jika karyawan menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik sehingga karyawan termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya semaksimal mungkin sehingga akan berdampak positif pada kinerja karyawan dalam suatu persahaan. Semakin tinggi kompensasi yang didapat, maka karyawan semakin terdorong untuk melakukan pekerjaan semaksimal mungkin sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Hal ini telah dibuktikan dari penelitian Andriana (2017) bahwa kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

Sedangkan kompensasi memberi pengaruh tidak langsung kepada kinerja melalui motivasi dimana kompensasi akan memberikan pengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja tinggi. Jika kompensasi diatur dengan baik maka akan meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya kinerja karyawan juga akan meningkat. Hal ini telah dibuktikan dari penelitian Paita, dkk (2015) bahwa kompensasi memberikan pengaruh tidak langsung kepada kinerja melalui motivasi.

**2.4 Kerangka Konseptual**

Berdasarkan penelitian terdahulu diatas dan landasan teori maka peneliti berpendapat bahwa :

Kompensasi diberikan ketika karyawan sudah melakukan pekerjaannya. Tingkat kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi kompensasi namun juga dipengaruhi oleh motivasi kerja, sehingga saat karyawan belum menyelesaikan tugasnya maka karyawan mempunyai motivasi untuk melakukan tugasnya semaksimal mungkin untuk segera menyelesaikan tugasnya yang akan berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan dan otomatis berdampak pada kinerja suatu organisasi.

Jika kompensasi rendah maka motivasi diri karyawan akan menurun sehingga karyawan tidak melaksanakan tugasnya dengan maksimal yang akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan serta kinerja perusahaan.

Jadi, kompensasi akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi, maka karyawan akan cenderung bekerja dengan maksimal sehingga kinerja karyawan akan meningkat. Kompensasi terhadap kinerja menunjukkan motivasi dalam melakukan tugas-tugas yang telah diberikan. Dengan kompensasi yang tinggi maka akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga tujuan perusahaan akan terwujud.

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu di atas dapat digambarkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang di mediasi motivasi, maka kerangka konseptualnya adalah sebagai berkut:

Motivasi Kerja

H4 H4

H2 H3

Kinerja Perawat

Kompensasi

H1

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

**2.5 Hipotesis**

H1 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadapkinerja perawat Rumah Sakit UNIPDU Medika Jombang

H2 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap motivasi kerja perawat Rumah Sakit UNIPDU Medika Jombang

H3 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit UNIPDU Medika Jombang

H4 : Diduga ada pengaruh kompensasi positif terhadap kinerja perawat melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada Rumah Sakit UNIPDU Medika Jombang