

**PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT PERKEBUNAN NUSANTARA 1
REGIONAL 7 LAMPUNG**

*The Influence Of Compensation and Work Motivation On Employee
Performance Of PT Perkebunan Nusantara 1 Regional 7 Lampung*

SKRIPSI

Untuk memenuhi sebagian
persyaratan mencapai gelar Sarjana

Disusun oleh:
RATI INDRIANI
19411243



**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TEKNOKRAT
INDONESIA BANDAR LAMPUNG
2024**

BAB II

LANDASAN TEORI DAN TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Hirarki Kebutuhan

Teori mengenai hirarki kebutuhan di perkenalkan oleh Abaraham Maslow (Bari, A., & Hidayat, R, 2022). Menurut Maslow, kebutuhan terklasifikasikan menjadi beberapa hierarki. Kebutuhan paling dasar adalah kebutuhan fisiologis, sedangkan kebutuhan tertinggi yaitu kebutuhan aktualisasi diri. Teori maslow menjelaskan Kebutuhan merupakan kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara satu fakta dan adanya motivasi dalam diri individu. Jika kebutuhan seorang pegawai tidak terpenuhi, maka pegawai akan merasa kecewa. Dan sebaliknya, apabila kebutuhan pegawai tersebut dapat terpenuhi maka pegawai menampakan kegembiraannya, yang merupakan wujud dari kepuasannya.

Kebutuhan adalah dasar utama yang menjadi landasan pegawai dalam berperilaku. Hal ini dikarenakan bahwa pemahaman dalam perilaku seseorang dapat diketahui melalui tingkat kebutuhannya. Abraham Maslow menjelaskan bahwa hierarki kebutuhan seorang individu yaitu antara lain:

1. Kebutuhan fisiologis, adalah suatu kebutuhan dalam hal makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, dan seksual. Kebutuhan ini termasuk kebutuhan dasar dalam menunjang kehidupan manusia. Dengan demikian, kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan yang berhubungan dengan sandang, pangan, dan terbebas dari kesakitan.
2. Kebutuhan rasa aman, adalah kebutuhan untuk mendapatkan perlindungan diri dari segala hal yang dapat membahayakan, pertentangan, dan lingkungan hidup. Dengan demikian, kebutuhan

keamanan dan keselamatan merupakan kebutuhan agar terbebas dari segala bahaya dan ancaman

3. Kebutuhan kebersamaan, sosial, dan cinta adalah kebutuhan untuk mendapatkan teman, relasi, interaksi, dan kasih sayang. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan agar memperoleh dan berada di antara kelompok, berelasi, berinteraksi, dan saling mencintai serta menyayangi antara satu dengan lainnya.
4. Kebutuhan akan harga diri, adalah kebutuhan agar dapat dihormati dan dihargai oleh individu lainnya. Dengan demikian, kebutuhan ini merupakan kebutuhan untuk mendapatkan harga diri dan kehormatan.
5. Kebutuhan pengaktualan diri, adalah kebutuhan dalam pemenuhan diri sendiri secara optimal dengan memanfaatkan kecakapan, keahlian dan potensi dalam dirinya. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan dalam menunjukkan kecakapan, keahlian, dan potensinya. Selain itu, kesempatan untuk megutarakan pendapat, ide, gagasan, dan kritik terhadap segala hal yang ada di sekitarnya

Konsekuensinya, jika perusahaan hendak memberikan motivasi kepada seseorang melalui penghargaan dan pekerjaan yang lebih sulit maka harus memastikan bahwa kebutuhan dasar orang tersebut telah dipenuhi dengan baik.

2.1.2 Teori Kinerja

Teori kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson (Rahmawati, 2024) merujuk pada konsep yang menguraikan bagaimana karyawan diorganisasi dapat mencapai hasil kerja yang optimal. Teori ini umumnya digunakan dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM) dan manajemen kinerja. Teori ini

menekankan pentingnya menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi. Ketika karyawan merasa tujuan pribadi mereka tercapai melalui kontribusi pada tujuan organisasi, kinerja mereka cenderung meningkat. Teori ini juga didasarkan pada pencapaian hasil konkret dan terukur, menekankan pentingnya pengembangan karyawan dan penyediaan pelatihan serta pengembangan yang sesuai untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan, sehingga mereka dapat mencapai kinerja yang lebih baik. Aspek lain yang penting dalam teori ini adalah penghargaan dan pengakuan terhadap kinerja yang baik berupa bentuk penghargaan material seperti bonus atau promosi, serta pengakuan verbal atau non-material atas kontribusi yang berarti.

2.1.3 Pengertian Kompensasi

Kompensasi karyawan adalah total nilai yang diberikan kepada karyawan oleh suatu organisasi sebagai imbalan atas kontribusi, kinerja, dan waktu yang mereka berikan dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan. Kompensasi karyawan meliputi berbagai bentuk, termasuk gaji dan upah, tunjangan, bonus, manfaat kesejahteraan, dan insentif lainnya. (Ahmad & Scott, 2022). Sedangkan menurut Dong, W. X., & Loang, O. K. (2023), kompensasi karyawan adalah pengembalian atas waktu, keterampilan, dan usaha yang diberikan oleh karyawan kepada organisasi dalam bentuk gaji, tunjangan, serta manfaat lainnya. Kompensasi juga mencakup elemen-elemen seperti bonus, insentif, dan peluang pengembangan karir. Menurut Sari dkk (2022) “kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Di Indonesia, kompensasi di atur berdasarkan ketentuan Pasal 61A UU

Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja bahwa pengusaha wajib memberikan uang kompensasi kepada Pekerja/Buruh apabila perjanjian kerja waktu tertentu berakhir. Ketentuan lebih lanjut mengenai uang kompensasi tersebut diatur dalam PP Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja.

Dari berbagai pendapat di atas, maka kompensasi dapat di artikan sebagai total nilai yang di berikan baik berupa finansial maupun non finansial kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan dan kinerja yang telah di capai.

2.1.4 Dimensi Kompensasi

Menurut Elmi (2018) dimensi kompensasi dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung dan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan yang bersangkutan, kompensasi yang diberikan meliputi sebagai berikut: 1. Kompensasi Langsung, dibayarkan waktu yang selalu tetap. 1) Gaji adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada setiap karyawan setiap bulan atau minggu, sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan. 2) Insentif adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, sebagai imbalan berdasarkan keterampilan kinerja masing-masing. 3) Bonus sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, sebagai imbalan atas prestasi kerja yang meningkat. 2. Kompensasi Tidak Langsung, merupakan imbalan diluar gaji pokok. 1) Tunjangan adalah balas jasa yang dibayarkan untuk peningkatan kesejahteraan karyawan selain upah atau gaji, seperti biaya kesehatan, asuransi dan pensiun. 2) Asuransi adalah jaminan yang ditawarkan oleh perusahaan untuk keselamatan dan keamanan karyawan selama bekerja di suatu perusahaan, seperti asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan 3) Cuti adalah keadaan ketika perusahaan

mengizinkan karyawannya untuk tidak masuk kerja dalam waktu tertentu, seperti cuti tahunan, cuti besar, cuti sakit, cuti hamil, cuti kepentingan pribadi atau mendesak, cuti bersama dan cuti berbayar. 4) Fasilitas adalah segala sesuatu yang dinikmati dan dirasakan karyawan demi rasa kenyamanan ketika bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan seperti, pelatihan, reward, atau penghargaan, alat kerja yang memadai misalnya komputer, alat tulis, telpon, meja, kursi dan lain - lain serta tempat ibadah, kantin dan fasilitas kesehatan.

2.1.5 Pengertian Motivasi

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), motivasi memiliki arti sebagai dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu, usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau kelompok orang tertentu tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya Dorongan atau keinginan yang tidak perlu disertai perangsang dari luar.

Motivasi karyawan adalah rangsangan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk mengambil tindakan, berpartisipasi aktif, dan memberikan usaha terbaik dalam pekerjaan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi dapat berasal dari faktor intrinsik (kepuasan pribadi, prestasi) atau faktor ekstrinsik (imbalan finansial, pengakuan) dan berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan (Daiswara & Dharmawan, 2023).

Motivasi merupakan sesuatu yang sangat penting bagi sebuah institusi baik

negeri ataupun swasta. Apabila sebuah Institusi atau organisasi ingin mencapai tujuannya, maka motivasi harus berperan disana (Zameer et al., 2014) (Afful-broni, 2012) mengatakan bahwa sebenarnya motivasi itu adalah kebutuhan, keinginan, dan keinginan bagi setiap orang. Sehingga motivasi karyawan atinya adalah proses di mana sebuah organisasi atau isntitusi menginspirasi karyawannya untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi tercipta dari tingkah laku karyawan ketika berhadapan dengan situasi dan kondi tempat mereka bekerja. Motivasi juga sesuatu hal yang baik yang dapat mengarahkan karyawan dalam bekerja sesuai dengan visi misi perusahaan tempat merek bekerja.

Dari pendapat di atas, dapat di simpulkan bahwa motivasi adalah dorongan yang timbul dalam diri seseorang baik berasal dari intriksik maupun ekstrinsik yang membuat seseorang mau melakuKan kegiatan dan atau pekerjaan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.6 Dimensi Motivasi

Motivasi dapat di jelaskan dengan teori yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, teori ini digunakan untuk menjelaskan hasrat seorang yang harus dicukupi untuk memotivasi ia dalam bekerja. Maslow juga percaya setiap manusia termotivasi untuk memenuhi seluruh kebutuhan yang inheren pada diri manusia sesuai dengan waktu, keadaan, dan pengalaman. Berdasarkan teori ini, indikator motivasi studi penelitian ini dipetik menurut dalam Hasibuan dalam Kartika dan Susilawati (2022)terbagi dalam: 1. Kebutuhan Fisik Kebutuhan mendasar yang terdapat dalam instansi seperti hasrat karyawan akan upah, seragam dan lain-lain. 2. Kebutuhan Keselamatan dan Kesehatan Kebutuhan akan keselamatan yang terdapat dalam instansi seperti tunjangan kesehatan, kecelakaan dan kondisi kerja. 3. Kebutuhan Sosial Kebutuhan sosial yang terdapat dalam instansi, seperti relasi

kolaborasi antar pimpinan dengan pekerja dan relasi kolaborasi pekerja dengan sesama rekan kerja. 4. Kebutuhan Penghargaan Kebutuhan akan penghargaan, seperti penghargaan dan apresiasi atas prestasi kerja dari pimpinan, peluang peningkatan jabatan kerja, keyakinan, kepercayaan, dan rasa hormat dari sesama rekan kerja. 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri Hasrat akan pengakuan diri, dengan mengandalkan keterampilan, kemampuan dan potensi diri dalam melakukan tugas yang lebih menantang untuk mencapai prestasi kerja

2.1.7 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah pencapaian prestasi kerja oleh seorang individu saat melaksanakan kewajiban yang diberikan kepadanya berdasarkan keterampilan, pengalaman, keseriusan, dan waktu, sedangkan menurut (Abni & Hamdani, 2023). Kinerja juga didefinisikan sebagai tingkat penyelesaian seseorang dalam suatu periode waktu tertentu secara keseluruhan. Kinerja juga menjelaskan kinerja merupakan hasil pekerjaan menyerupai fisik ataupun nonfisik yang telah dilakukan Humaidi & Musliadi (2022), sedangkan dalam Mangkunegara dalam Pradana dan Frimayasa (2023) mengungkapkan kinerja ialah hasil pekerjaan secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan karyawan berdasarkan kewajiban yang di bebaskan kepada mereka. kinerja dalam penelitian Nababan & Siagian (2020) adalah hasil dari alur kerja spesifik yang di rencanakan pada waktu dan tempat dari karyawan serta instansi terkait. Kinerja adalah tanggung jawab atau kewajiban yang diberikan instansi oleh setiap karyawan untuk meningkatkan hasil kerja, baik dalam bentuk kualitas maupun kuantitas.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja ialah prestasi kerja, baik dalam bentuk kualitas atau kuantitas pekerjaan yang

dilakukan seseorang atau individu dalam bentuk fisik atau non-fisik, saat menyelesaikan tugas atau kewajiban tertentu.

2.1.8 Dimensi Kinerja

Adapun indikator kinerja menurut Kasmir dalam Nofriansyah dkk (2022) adalah sebagai berikut: 1. Kualitas (mutu) Kualitas adalah jenjang penyelesaian sebuah kegiatan yang hasilnya mendekati kesempurnaan. Semakin sempurna produk, semakin baik kinerjanya. 2. Kuantitas (jumlah) Penskalaan kinerja bisa dilaksanakan dengan memantau kuantitas (jumlah) yang di hasilkan setiap seorang individu. Semakin banyak yang dihasilkan semakin baik kinerjanya. Sebaliknya, jika semakin sedikit yang dihasilkan semakin tidak baik kinerjanya. 3. Ketepatan Waktu (jangka waktu) Batas waktu penyelesaian pekerjaan akan diberikan. Ini menandakan bahwa waktu penyelesaian pekerjaan terdapat batas waktu minimal dan batas waktu maksimal yang harus dipenuhi. 4. Efektifitas biasanya terkait dengan tingkat keberhasilan atas pencapaian tujuan. Ini menandakan bahwa karyawan mampu mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan kemudian berhasil dalam mencapai tujuan. 5. Kemandirian biasanya bberkaitan dengan kemampuan individu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain.

2.2 Landasan Empiris

Landasan empiris dalam penelitian ini didukung dengan jurnal– jurnal yang dijadikan dasar dan acuan, yaitu :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Siagian, 2019	Analisis Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja	Regresi Berganda	variabel kompensasi dan motivasi secara parsial

		Karyawan Pada PT Kansai Indo Warna”.		maupun simultan mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
2	Sumini dan Suratman, 2023	Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Batam Mega Baja.	regresi berganda	riabel motivasi dan kepuasan kerja secara parsial maupun simultan yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan secara signifikan
3.	Firwish & Suhardi, 2020	Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Graha Dwi Perkasa.	Regresi Berganda	variabel motivasi, disiplin dan kompensasi secara parsial maupun simultan mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan
4.	Mali, 2020	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Fluid Sciences Batam.	Regresi Berganda	Variabel motivasi dan kompensasi secara parsial maupun simultan mempengaruhi secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
5.	Marlius, D., & Pebrina, I. (2022).	Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kencana Sawit Indonesia.	regresi berganda	motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

6.	Fauzan, A. (2022).	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan Di Perusahaan Manufaktur.	Smart PLS	Kompensasi berpengaruh positif terhadap Motivasi Karyawan, Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan. Motivasi karyawan dan Kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh positif dari Kompensasi terhadap Kinerja karyawan. Kepuasan kerja tidak terbukti berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan dan Kepuasan kerja juga tidak terbukti menjadi mediasi pengaruh positif dari Motivasi karyawan terhadap Kinerja Karyawan
7.	Lestari, D., Hartono, E., & Wibowo, S. N. (2022).	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pabrik Gula Rajawali II Tersana Baru.	Regresi Berganda	Variabel kompensasi (X1) dan motivasi secara parsial dan simultan terbukti memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y),
8.	rsada, I. N., & Nabella, S. D. (2023).	THE INFLUENCE OF COMPENSATION, TRAINING, COMPETENCE AND WORK DISCIPLINE ON	Regresi Berganda	Kompensasi, pelatihan, disiplin kerja dan kompetensi secara parsial dan simultan mempunyai

		EMPLOYEE PERFORMANCE PT. LUAS RETAIL INDONESIA.		pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	guyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020).	Factors that influence employee performance: motivation, leadership, environment, culture organization, work achievement, competence and compensation (A study of human resource management literature studies).	Cajian Pustaka	Motivasi kerja, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Prestasi Kerja , Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
10.	asono, H., & Razikin, D. A. (2022).	Effect of Motivation, Compensation and Job Satisfaction on Employee Performance.	Multiple Regression	Variabel Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan Variabel Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan Variabel Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kompensasi mengacu pada semua bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi dan kerja yang mereka lakukan dalam organisasi. Kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan, bonus, asuransi kesehatan, dan berbagai jenis kompensasi lainnya. Kompensasi yang adil dan memadai dapat menjadi faktor motivasi bagi karyawan untuk bekerja lebih baik. Karyawan cenderung termotivasi untuk berkinerja dengan baik sehingga mereka berupaya mencapai tujuan organisasi dan bahkan melampaui harapan jika mereka merasa bahwa upaya mereka diakui dan dihargai melalui kompensasi yang sesuai. Bonus kinerja atau insentif lainnya dapat merangsang karyawan untuk mencapai hasil yang lebih baik daripada yang diharapkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2019), Firwish & Suhardi (2020) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan.

Berdasarkan alasan rasional dan penelitian terdahulu maka dibangun hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3.2 Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi merujuk pada dorongan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk bertindak, bekerja, atau berperilaku dengan cara tertentu. Motivasi yang kuat mendorong karyawan untuk lebih berusaha dalam mencapai tujuan kerja. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih berdedikasi untuk tugas-tugas mereka dan lebih bersemangat dalam mencapai hasil yang baik dan cenderung

menunjukkan kualitas kinerja yang lebih baik. Mereka lebih mungkin untuk memberikan perhatian terhadap detail, mengembangkan solusi kreatif, dan berusaha untuk memberikan hasil yang memenuhi atau bahkan melebihi standar yang ditetapkan.

Manajemen perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi motivasi karyawan, seperti pengakuan, imbalan, kesempatan pengembangan, dan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan merancang strategi yang memperhatikan motivasi karyawan, perusahaan dapat mencapai kinerja yang lebih baik dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Hal ini di pertegas oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Siagian(2019), Sumini dan Suratman, (2019), Firwish & Suhardi (2020,) Mali (2020) dan Marlius, D., & Pebrina, I. (2022) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan diatas maka dibangun hipotesis sebagai berikut:

H₂ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2.3.3 Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan

Kompensasi dan motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Kompensasi dan motivasi dapat digunakan untuk menciptakan atmosfer kerja yang lebih positif dan energik. Ini dapat mempengaruhi semangat tim secara keseluruhan dan meningkatkan produktivitas. Dalam rangka menciptakan kinerja yang optimal, penting bagi organisasi untuk mencari keseimbangan antara kompensasi yang adil dan motivasi yang kuat. Kompensasi yang baik dapat menjadi dasar untuk membangun motivasi, sementara motivasi yang kuat dapat meningkatkan efektivitas kompensasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu merancang strategi yang komprehensif untuk

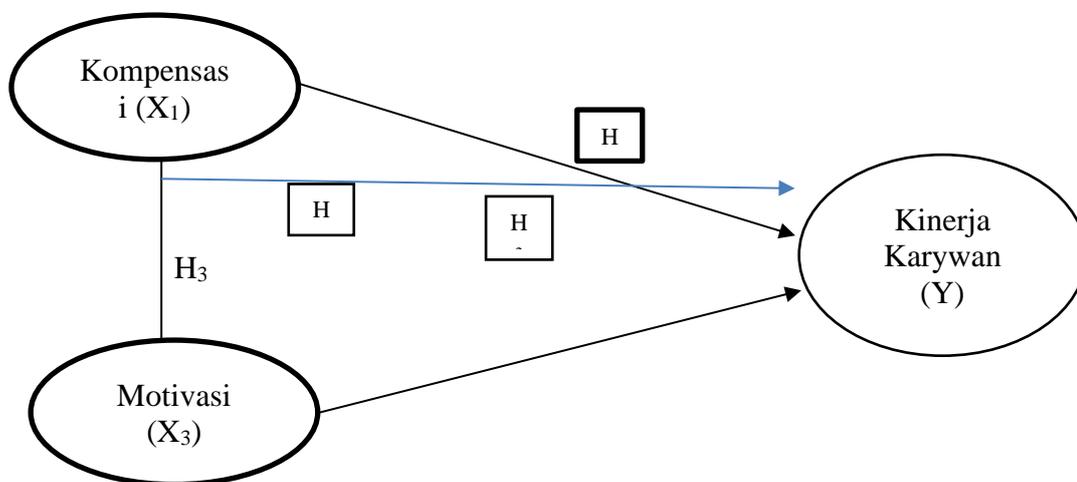
memastikan karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan mampu memberikan kinerja terbaik mereka.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang mengidentifikasi bahwa kompensasi dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Siagian (2019), Firwish & Suhardi (2020) dan Mali (2020). Oleh karena itu, dibangun hipotesis sebagai berikut:

H3 : Kompensasi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian di atas untuk memperjelas variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan pelanggan dalam penelitian ini, maka penulis akan mengajukan kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis Penelitian

Setelah menganalisis kerangka pemikiran di atas, maka rumusan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. H₁: Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PTPN I REGIONAL 7 Lampung
2. H₂ : Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PTPN I REGIONAL 7 Lampung
3. H₃ : Kompensasi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di PTPN I REGIONAL 7 Lampung

