

## **BAB II LANDASAN TEORITIS**

### **A. Uraian Teoritis**

#### **1. Pengertian kompensasi**

Pengertian kompensasi menurut Hariandja (2005:244), adalah “Keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di perusahaan dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain.”

Menurut Hasibuan (2006:118) menjelaskan bahwa kompensasi adalah “Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Sementara menurut Handoko (2008:155), menerangkan bahwa kompensasi adalah “Segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.”

Menurut William dalam Hasibuan (2006:119), kompensasi adalah “Apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia.”

Kompensasi merupakan sebuah komponen penting dalam hubungannya dengan karyawan. Kompensasi sangat dipengaruhi faktor-faktor internal dan eksternal perusahaan. Kompensasi sangat dipengaruhi oleh tekanan-tekanan faktor-faktor pasar kerja, posisi rebut tawar kolektif, peraturan pemerintah, filosofi manajemen puncak tentang pembayaran dan manfaat termasuk tentang kompensasi internasional (Mangkunegara 2007:213).

Kompensasi menurut Davis dan Werther dalam Mangkunegara (2007:214) merupakan “Sesuatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa

mereka pada perusahaan.” Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan merugikan kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah pada tindakan-tindakan fisik dan psikologi, seperti meningkatnya derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesehatan jika karyawan yang parah. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan perusahaan dan individual berkurang daya kompetisinya dan menyebabkan kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman dikalangan karyawan.

## **2. Tujuan Kompensasi**

Menurut Hariandja (2005:245) menjelaskan bahwa “Tujuan utama pemberian kompensasi, yaitu untuk menarik karyawan yang berkualitas, mempertahankan karyawan, memotivasi kinerja, membangun komitmen karyawan, dan satu hal yang sering kali terlupakan adalah mendorong peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan dalam upaya meningkatkan kompetensi organisasi secara keseluruhan”.

Menurut Hasibuan (2006:121), tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain :

- 1) Sebagai ikatan kerjasama
- 2) Kepuasan kerja
- 3) Pengadaan efektif
- 4) Motivasi
- 5) Stabilitas karyawan
- 6) Disiplin
- 7) Pengaruh serikat buruh dan pemerintah

Dengan demikian 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. Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status social dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya. Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan akan lebih mudah memotivasi bawahannya. Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang konpentatif stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn over karyawan relative lebih kecil. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku. Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindari dan karyawan akan berkonsentras pada pekerjaannya. Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka itervensi pemerintah dapat dihidari.

### **3. Jenis-jenis Kompensasi**

Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawan untuk pertumbuhan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki suatu system kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi dan tujuannya.

Menurut Ernie (2007:223) kompensasi terdiri dari :

a. Kompensasi Finansial

1). Kompensasi langsung

- a. Bayaran pokok (*Base Pay*) yaitu gaji dan upah
- b. bayaran Prestasi (*Merit Pay*)
- c. bayaran Insentif (*insentive Pay*) yaitu bonus, komisi, pembagian laba, pembagian keuntungan, dan pembagian saham.
- d. Bayaran Tertangguh (*Deffered Pay*) yaitu program tabungan, dan anuitas pembelian saham

**4. Indikator Kompensasi**

Di dalam penelitian ini peneliti menggunakan indikator kompensasi yang dikemukakan oleh Husein Umar (2007:16) adalah:

1. Gaji yaitu di berikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
2. Bonus yaitu pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja
3. Asuransi kesehatan merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti

**5. Pengertian Motivasi**

Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yaitu berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi atau motivation dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoal bagaimana caranya mengarahkan sumber daya dan potensi bawahan, agar mau berkerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Beberapa istilah motivasi atau motif antara lain “kebutuhan (*need*), desakan (*urge*), keinginan (*wish*), dan dorongan (*drive*)”.

Menurut Zainun (2007 : 257). “motivasi adalah pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat, dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini untuk mengingatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut”.

Sementara Siagian (2008 : 187) mendefinisikan “motivasi sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengarahkan kemampuan dalam bentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”.

Frederick Herzberg (Hasibuan, 2009 : 157), dalam teorinya mengemukakan bahwa ketidakpuasan kerja tumbuh dari 2 kumpulan faktor yang berbeda yaitu :

a. Faktor Motivasi (*Motivating Factor Satisfiers*)

1. Prestasi (*achievement*)
2. Pengakuan (reognition)
3. Pekerjaannya sendiri (*work a self*)

4. Tanggung jawab (responsibilities)
  5. Kemajuan (advancement)
- b. Faktor –faktor Higine (*dissatisfiers / hygiene factors*) yaitu
1. Kebijakan Perusahaan (*company polity*)
  2. Supervisi (supervision)
  3. Hubungan dengan penyelia (relationship with supervisor)
  4. Kondisi kerja (work condition)
  5. Gaji (salary)
  6. Hubungan dengan karyawan ( relationship with subordinates)
  7. Kehidupan pribadi (personal life)
  8. Hubungan dengan bawahan (relationship with subordinates)
  9. Status
  10. Keamanan kerja (*safe work*)

Seorang karyawan diberi kesempatan padanya untuk mencapai hasil. Kesempatan tersebut harus diciptakan sedemikian rupa sehingga bawahan berkembang sendiri dengan bimbingan atasannya. Bila bawahan lebih berhasil mengerjakan pekerjaannya pimpinan memberitahu kepada pihak yang bersangkutan.

Untuk membina kegiatan orang-orang kearah yang diharapkan dan diperlukan pengetahuan, kecakapan memahami orang bawahan dalam melakukan segala sesuatu dan dorongan-dorongan atau motivasi apakah yang ada pada mereka.

Secara hakiki manusia mempunyai sejumlah kebutuhan yang pada saat-saat tertentu menuntut kepuasan. Hal-hal yang dapat memberikan pemuasan pada kebutuhan tertentu, menjadi tujuab dari kebutuhan tersebut. Kebutuhan dan tujuan

membutuhkan dan mendorong adanya usaha, yang terlihat tingkah laku (kebutuhan).

Kebutuhan-kebutuhan yang ada pada setiap orang sedemikian banyaknya, tidak mungkin untuk menghitungnya. Tetapi sesuatu yang umum berlaku bagi semua kebutuhan tersebut ialah tiap kebutuhan setelah di puaskan setelah jangka waktu tertentu akan timbul lagi dan menuntut pemuasan lagi. Timbul dalam waktu yang sama yakni dengan tujuan yang sama atau dengan tujuan atau dengan tujuan yang mudah berubah.

Menurut Zainun (2007 : 255), yang di maksud dengan motivasi dapat dilihat dari segi, yaitu : “segi yang aktif atau dinamis, motivasi tanpa sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan, mengarahkan daya dan potensi kerja agar secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Segi yang pasif atau statis, motivasi merupakan kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan dan mengarahkan potensi serta daya kerja manusia”.

Dari penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu cara untuk mendorong pada karyawan agar lebih giat dal melakukan pekerjaannya dengan memberiakan kebtuhan yang bersifat materil dan non materil.

## **6. Jenis-jenis Motivasi**

Siagian (2008 : 204) menerangkan ada dua pendekatan yang umum mengenai jenis-jenis motiavasin yaitu (a) motivasi positif dan (b) motivasi negatif. Motivasi positif adalah proses untuk mencoba mempengaruhi orang lain agar mau menjalankan sesuatuyang diinginkan denagn cara memberikan kemungkinan untuk mendapatkan sesuatu berupa hadiah atau penghargaan, seperti kenaikan gaji

(upah) dan peningkatan rasa puas dari bawahan. Motivasi negatif menggambarkan, apabila seseorang bekerja tidak melakukan tugas atau pekerjaan maka orang itu akan diberikan mengenai suatu hal yang mungkin berupa ancaman bahwa dia akan kehilangan sesuatu, seperti kehilangan pengakuan, uang dan kemungkinan akan kehilangan pekerjaan”.

Semua manajer pada dasarnya menggunakan kedua jenis motivasi tersebut, yang menjadi masalah utama dalam penggunaannya, kedua jenis motivasi ini adalah mengenai pertimbangan atau proporsi masing-masing penggunaannya dan saat-saat bagaimana akan dipergunakan.

Motivasi, suatu daya pendorong yang merangsang dan mendorong tenaga kerja agar mau bekerja dengan baik dan giat, karena motif yang berbeda antara satu tenaga kerja dengan tenaga kerja yang lainnya. Perbedaan ini disebabkan oleh motif, tujuan dan kebutuhan masing-masing karyawan untuk bekerja serta disebabkan adanya perbedaan waktu dan lingkungan dimana ia bekerja dan bertempat tinggal. Dengan demikian seorang pemimpin haruslah dapat mengetahui dan lebih dahulu mengadakan penyelidikan tentang jenis daya perangsang yang di prioritaskan dalam usaha mendorong bawahan untuk bekerja lebih giat dan baik.

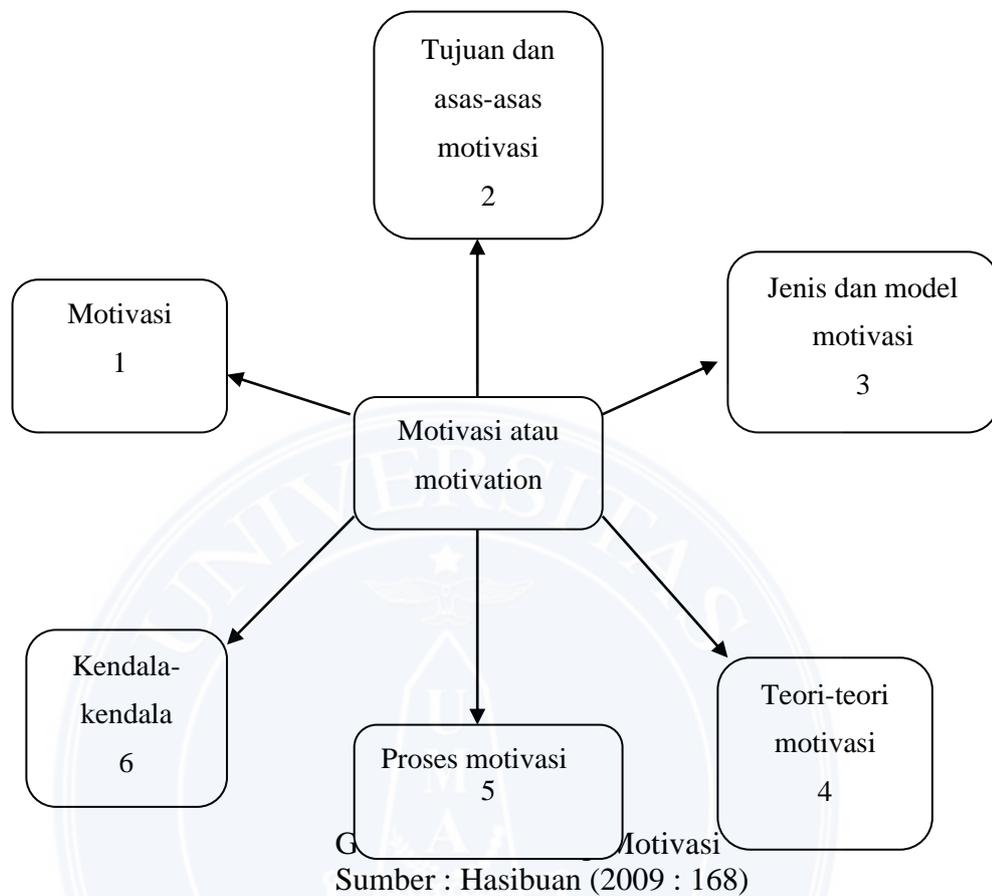
## **7. Proses Motivasi**

Menurut Hasibuan, (2009 : 150), untuk melakukan proses motivasi karyawan meliputi :

- a. Tujuan.
- b. Mengetahui kepentingan.
- c. Komunikasi efektif.
- d. Integrasi tujuan.
- e. Fasilitas.

f. Team work.

Tujuan dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu. Tujuan organisasi baru kemudian apra karyawan dimotivasi kearah tujuan itu. Hal yang penting dalam proses motivasi adalah mengetahui keinginan karyawan dan tidak melihat dari sudut kepentingan pimpina dan perusahaan. Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan kepntingan karyawan. Manajer atau pimpinan penting untuk memberikan bantuan fasilitas kepada organisasi dan individu karyawan yanga kan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Sementara manajer atau pimpinan harus membentuk *team work* yang rekoordinasi baik yang biasa mencapai tujuan perusahaan



### 8. Indikator Motivasi

Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia. Motivasi ini merupakan subyak yang penting bagi manajer, karena definisi manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Menurut Maslow dalam Robbins (2006:167) mengatakan bahwa indikator motivasi kerja adalah :

- a. Keamanan: antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.

- b. Penghargaan: mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan dari luar seperti misalnya status, pengakuan dan perhatian.
- c. Aktualisasi diri: dorongan untuk menjadi seseorang/ sesuatu sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

### **9. Pengertian Produktivitas kerja**

Jika dilihat dari asal katanya dalam bahasa Inggris, produktivitas (*productivity*) berasal dari kata *produce* yang berarti menghasilkan, atau tingkat hasil yang diperoleh seseorang. Orang yang produktivitasnya tinggi adalah orang yang mencapai banyak hasil dalam hidupnya. Semakin tinggi tingkat produktivitasnya berarti semakin banyak hasil yang ia capai.

Kita menyadari bahwa setiap kesatuan organisasi yang produktif akan selalu terdapat sasaran pekerjaan dan orang sebagai kesatuan ekonomi. Hal ini diarahkan

kepada penemu logika, rasional dan kecermatan pengukuran dalam rangka mengurangi ketidak pastian demi untuk mencapai produktivitas kerja yang optimal.

Secara umum pengertian produktivitas adalah perbandingan dari pada *output* (keluaran) dengan *input* (masukan). Produktivitas juga diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan (*input*) yang sebenarnya digunakan untuk menghasilkan barang atau jasa tersebut.

Sadarmayanti (2007), menjelaskan “Produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa, produktivitas mengutamakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber dalam memproduksi barang-barang dan jasa”. Sedangkan Moelyono (2005), menjelaskan bahwa “Produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peranan serta tenaga kerja, peraturan waktu (lazimnya per jam kerja orang). Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya secara efisiensi dan efektif”.

Bila ditinjau dari segi teknik produktivitas, bahwa pengertian dari produktivitas pada hakekatnya adalah pencapaian tingkat efisiensi dan efektivitas dari penggunaan sumber-sumber daya yang tersedia. Jika ditinjau dari segi psikologis, maka pengertian produktivitas adalah suatu sikap mentalpatriotik yang selalu memandang haridepan dengan secara optimal, bahwa seorang tenaga kerja akan selalu ada dorongan untuk menjadi dinamis dan kreatif. Dari uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa produktivitas kerja itu adalah :

1. Suatu kemampuan untuk memberikan hasil yang maksimal dengan menggunakan tenaga atau sumber daya yang minimum.

2. Suatu perbandingan antara keluaran (*output*) dengan masukan (*input*) pada perusahaan.

Dengan demikian produktivitas merupakan rasio dari keluaran terhadap masukan, makin tinggi rasio ini makin tinggi produktivitas. Tingkat produktivitas, pada periode tertentu maupun perbandingannya dengan rasio produktivitas dari waktu ke waktu merupakan tolak ukur yang penting.

Tingkat produktivitas pada saat tertentu menggambarkan efisiensi operasi pada saat itu, sementara perbandingan dari waktu ke waktu akan menunjukkan peningkatan atau penurunan produktivitas.

#### **10. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, maupun yang berhubungan dengan lingkungan perusahaan. Faktor-faktor tersebut saling mempengaruhi satu sama lainnya, dimana tiap faktor dapat mempengaruhi peningkatan produktivitas baik secara langsung dengan faktor yang satu mempengaruhi faktor yang lain.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas menurut Sinungan (2005), dapat digolongkan menjadi dua kelompok, yaitu faktor luar (*eksternal*) dan faktor dalam (*internal*).

Dengan demikian untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan masing-masing, maka ada beberapa cara pendidikan yang ditempuh antara lain :

1. Membentuk penjelasan kepada karyawan baru suatu fase induksi.
2. Menekankan pada segi-segi pelaksanaan pekerja dalam masa latihan berlangsung.
3. Mengadakan education session secara berkala.

4. Penting masalah tugas ditentukan dengan penggunaan gambar atau foster.

Sedangkan menurut Simanjuntak (2006), faktor yang mempengaruhi produktivitas antara lain sebagai berikut :

- a. Manusia, yang termasuk didalamnya adalah kualitas, kuantitas, latar belakang pendidikan, sikap, minat, umur (kadang-kadang jenis kelamin) dari angkatan kerja.
- b. Modal, termasuk didalamnya modal tetap seperti mesin, gedung, peralatan, teknologi, dan lain-lain.
- c. Metode atau proses, termasuk didalamnya tata ruang tugas, penanganan mesin, perencanaan dan pengawasan, pemeliharaan melalui pencegahan, teknologi yang memakai cara alternative.
- d. Produksi, yang termasuk didalamnya adalah kualitas, kuantitas, ruangan produksi, spesialisasi produksi.
- e. Lingkungan internal, termasuk didalamnya adalah organisasi dan perencanaan, system manajemen kondisi kerja, iklim kerja, tujuan kebijaksanaan dengan personalia, gaya kepemimpinan, ukuran perusahaan.
- f. Lingkungan eksternal, yang termasuk didalamnya adalah kondisi ekonomi dan perdagangan, struktur social dan politik, struktur industry, tujuan pengembangan jangka panjang, kebijakan pemerintah.

Sarana utama yang dapat dipergunakan manusia untuk mencapai tingkat hidup yang lebih baik, adalah dengan meningkatkan produktivitas. Setiap perusahaan juga menginginkan adanya peningkatan produktivitas kerja dari setiap karyawan yang dimilikinya. Berbagai usaha dilakukan agar tujuan perusahaan ini dapat tercapai. Antara lain dengan perencanaan dan pengorganisasian yang lebih baik, pelatihan dan pendidikan, serta faktor-faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

## **11. Indikator pengukuran produktivitas kerja**

Indikator produktivitas Seperti di jelaskan Simamora ( 2004: 612) Dalam penelitian ini peneliti mengukur produktivitas kerja dengan menggunakan indikator-indikator dibawah ini

1. Kuantitas kerja karyawan harus berupaya dengan sekuat tenaga untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target
2. Kualitas kerja karyawan harus memiliki mind set, keterampilan, pengetahuan, dan niat baik untuk bekerja dengan berkualitas, rapi, bersih, teliti, dan indah.
3. 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

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian terdahulu**

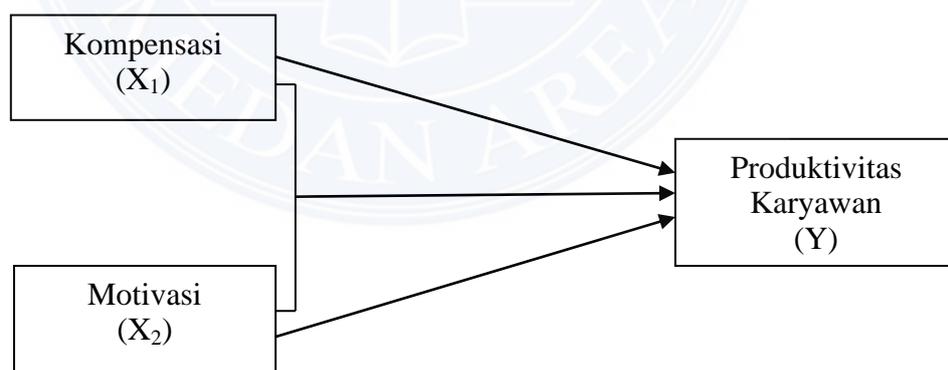
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Saloom F T, Universitas sumatra utara (2006)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pada PT (Persero) Angkasa Pura II Medan	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompensasi</li> <li>• Produktivitas</li> </ul>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi langsung dan Kompensasi tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas tenaga kerja pada pada PT (Persero) Angkasa Pura II, Medan. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel kebutuhan berkuasa memiliki pengaruh yang paling dominan merupengaruhi prestasi kerja
2	Abdul Gani Universitas Muria Kudus (2012)	Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Konveksi Goldman Kudus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompensasi</li> <li>• motivasi</li> <li>• Produktivitas</li> </ul>	Hasil uji ini menunjukan kompensasi dan motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada perusahaan Konveksi Goldman Kudus
	Retno Damayanti Universitas negri semarang (2005)	Pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan cv. bening natural furniture di semarang	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi</li> <li>• Produktivitas</li> </ul>	Hasil penelitiannya menghasilkan bahwa variabel motivasi kerja karyawan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan cv. bening natural furniture di semarang

### C. Kerangka Konseptual

Kompensasi merupakan salah satu cara yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Dengan kompensasi yang baik maka perusahaan akan mendorong dan memotivasi karyawannya untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Dengan kompensasi yang baik dan motivasi yang tinggi maka perusahaan akan mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Dari uraian di atas bentuk pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dibuat skema kerangka konseptual dalam gambar 2.2 berikut ini :



Gambar 2.2 : Kerangka konseptual.

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah diatas, dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh kompensasi secara positif terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Dunia Makmur Jaya (Bread Life Bakery) Medan.
2. Ada pengaruh motivasi secara positif terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Dunia Makmur Jaya (Bread Life Bakery) Medan.
3. Ada pengaruh kompensasi dan motivasi secara positif terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Dunia Makmur Jaya (Bread Life Bakery) Medan.

