

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Grand Theory

2.1.1 Teori Motivasi Kerja

Secara psikologi, aspek penting dalam kepemimpinan kerja adalah sejauh mana pimpinan mampu mempengaruhi motivasi kerja SDM-nya agar mereka mampu bekerja produktif dengan penuh tanggung jawab. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Motivasi yang dimaksud adalah akibat dari adanya interaksi antara individu dan situasi, sedangkan setiap individu masing-masing memiliki dorongan motivasi dasar yang berbeda-beda.

Motivasi juga merupakan suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu motivasi merupakan masalah yang kompleks dalam organisasi, sehingga memunculkan banyak teori dan konsep yang dikembangkan. Terdapat berbagai teori motivasi yang berkembang secara evolusioner, antara lain teori David C. Mc Clelland (1987) dikatakan bahwa kekuasaan (power), afiliasi (affiliation) dan prestasi (achievement) adalah motivasi yang kuat pada setiap individu. Teori yang berkaitan dengan konsep belajar di mana kebutuhan diperoleh dari budaya 12 dan dipelajari melalui lingkungannya. Karena kebutuhan ini dipelajari, maka perilaku yang diberikan reward cenderung lebih sering muncul.

Motivasi yang dimaksud adalah suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas arah dan ketekunan individual dosen dalam usaha untuk mencapai tujuan melaksanakan penelitian sebagai amanat tri dharma perguruan tinggi. Motivasi yang ada pada dosen merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya melalui aktivitas penelitian. Ditengarai motivasi dosen

terkait dengan persepsinya terhadap kompensasi dan aktualisasi diri.

Kompensasi sering kali disebut sebagai penghargaan, sehingga sering ditafsirkan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada institusi. Agar kompensasi menjadi efektif untuk mendorong motivasi, maka seharusnya kompensasi dapat memenuhi kebutuhan dasar, kompensasi mempertimbangkan adanya keadilan eksternal dan keadilan internal, serta pemberiannya disesuaikan dengan kebutuhan individu. Kompensasi merupakan salah satu alternatif sarana pemenuhan kebutuhan manusia, tidak terkecuali dosen, sehingga kompensasi mempunyai kekuatan untuk mendorong dosen melakukan unjuk kinerja guna memenuhi kebutuhan hidupnya.

Faktor kompensasi juga masih berperan penting dalam menentukan motivasi, mengingat penghasilan finansial dosen umumnya lebih rendah dibanding profesi lain dengan kualifikasi yang sama, walaupun di luar faktor kompensasi, profesi dosen mendapatkan kedudukan status sosial terhormat dalam kehidupan masyarakat. Apalagi realita pada perguruan tinggi swasta yang rata-rata belum mampu memberikan kompensasi sebaik perguruan tinggi negeri.

Sesuai dengan penjabaran di atas teori yang tepat digunakan dalam penelitian ini yaitu teori Loceke Edwin (1990) Goal Setting Theory yang mengemukakan bahwa suatu tujuan tidak hanya berpengaruh pada pekerjaan saja, tetapi juga merangsang karyawan untuk mencari atau menggunakan metode kerja yang paling efektif demi mencapai prestasi yang maksimal.

2.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi Menurut Sutrisno (2013:116) ada dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu:

1. Faktor Internal Faktor-faktor internal antara lain:

1) Keinginan untuk dapat hidup.

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak dialami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, dan untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan.

Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi hanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya sipemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja.

2. Faktor Eksternal Faktor-faktor eksternal antara lain:

1) Kondisi lingkungan kerja.

Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga

hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

2) Kompensasi yang memadai.

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik.

Peran supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan 12 pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa membuat kesalahan. Posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan dan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas. Peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi sangat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

4) Adanya jaminan pekerjaan.

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, apabila yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.

5) Status dan tanggung jawab.

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan, seseorang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

6) Peraturan yang fleksibel.

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem

prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan se jelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

2.1.3 Indikator Motivasi Kerja

Untuk mengukur tingkat motivasi kerja ada beberapa indikator. Indikator motivasi dalam Alfiansyah (2022), yaitu antara lain sebagai berikut:

1. **Tingkat cita-cita yang tinggi**

Cita-cita yang tinggi seorang karyawan ini dimana seorang karyawan menginginkan apa yang mungkin dapat dicapai dengan usaha atau perjuangan karyawan sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja yang baik bagi perusahaan.

2. **Orientasi tugas atau sasaran Orientasi tugas yang diberikan ditunjukkan dengan fokus pada pekerjaan dan tanggung jawab para karyawan sehingga tercapai tujuan perusahaan.**

3. **Usaha untuk maju**

Yaitu dimana seorang karyawan melakukan kegiatan atau tugas yang diberikan dengan maksimal untuk memperoleh tujuan yang diinginkan perusahaan.

4. **Ketekunan**

Ketekunan yang dimiliki oleh seorang karyawan sangatlah penting karena merupakan upaya berkesinambungan untuk mencapai tujuan.

5. **Hubungan baik**

Dalam suatu organisasi atau dalam suatu perusahaan sangat penting untuk membangun hubungan baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan, karena dengan adanya hubungan baik dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan output yang tinggi.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pemberian kompensasi juga dapat mencerminkan status, jabatan atau posisi, dan juga masa pengabdian dari seorang pegawai perusahaan tersebut. Secara garis besar, kompensasi adalah balas jasa oleh perusahaan kepada pegawai karena telah memberikan kontribusi dan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kompensasi juga bisa dikatakan sebagai penghargaan (reward) yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan (Tubagus dalam Ihsan, 2019).

2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Hasibuan (2020:127) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu:

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

Dalam hal ini jika penawaran yang ada itu lebih besar dari lowongan pekerjaan maka tingkat kompensasi relatif kecil, begitupun sebaliknya jika terdapat penawaran lebih kecil sedangkan lowongan pekerjaan itu lebih besar maka kompensasi yang ditawarkan akan relatif lebih besar.

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan.

Dalam hal ini apabila jika perusahaan atau suatu organisasi tersebut mampu dan bersedia memberikan kompensasi dengan baik maka tingkat kompensasi semakin besar, begitupun sebaliknya apabila perusahaan atau suatu organisasi tersebut hanya mampu memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasi pun rendah.

3. Produktivitas Kerja Pegawai atau Karyawan.

Dalam hal ini jika produktivitas kerja yang dilakukan pegawai atau karyawan tersebut baik, maka tingkat kompensasi yang akan didapatkan

akan semakin besar, begitupun sebaliknya jika produktivitas yang dilakukan pegawai atau karyawan buruk, maka kompensasi yang akan didapatkan pun rendah.

4. Biaya Hidup

Dalam hal ini biaya hidup dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat kompensasi. Yang dimana jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi maka tingkat pendapatan kompensasi juga akan tinggi begitupun dengan sebaliknya.

5. Kondisi Perekonomian Nasional

Dalam hal ini tinggi atau rendahnya tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada pegawai juga dapat disebabkan oleh kondisi perekonomian saat itu. Jika perekonomian sedang tinggi maka kompensasi yang akan diberikan pun akan tinggi, sebaliknya jika perekonomian sedang merosot maka kompensasi yang akan diberikan pun akan rendah.

2.2.3 Indikator Kompensasi

Terdapat beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi, menurut (Sinambela, 2016:235) yaitu sebagai berikut:

1. Upah dan Gaji

Dalam hal ini upah dan gaji adalah dua hal yang berbeda. Upah merupakan suatu bayaran yang kerap kali digunakan untuk pekerja-pekerja yang bekerja di bagian produksi atau untuk pekerja harian bukan pekerja tetap. Pemberian upah biasanya dapat bersifat harian, mingguan, atau bulanan tergantung dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang memberikan kerja. Sedangkan gaji adalah bayaran yang diberikan kepada pekerja atau karyawan secara tetap atau rutin diberikan sesuai dengan kesepakatan.

2. Insentif

Insentif merupakan tambahan kompensasi yang diberikan kepada karyawan di luar dari upah maupun gaji. Insentif diberikan oleh

perusahaan atau atasan karena karyawan tersebut telah berhasil mencapai target yang diinginkan perusahaan atau atasan.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah suatu bayaran atau jasa yang yang diberikan kepada karyawan sebagai pelengkap gaji pokok, contohnya seperti pemberian pengobatan, liburan, dan lain-lain yang berkaitan dengan karyawan.

4. Fasilitas

Fasilitas adalah bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau atasan kepada karyawan atau bawahannya berupa fasilitas untuk mempermudah dan memotivasi karyawan dalam bekerja, seperti kendaraan, akses internet (wifi), tempat tinggal, dan lain sebagainya.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut (Siagian, 2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat dimana pekerja menghabiskan sebagian waktu mereka dalam menyelesaikan pekerjaannya dan beristirahat sejenak dari aktivitas bekerja. Lingkungan kerja menurut (Norawati et al., 2021) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerjayang baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja karyawan.

2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis:

1. Faktor Lingkungan Fisik

Afandi (2018:66) menyatakan bahwa faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:

- a. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
 - b. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
 - c. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
 - d. Tingkat visual privacy dan acoustical privacy, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privacy berhubungan dengan pendengaran.
2. Faktor Lingkungan Psikis.
- Afandi (2018:67) menyatakan bahwa faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:
- a. Pekerjaan yang berlebihan, Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.
 - b. Sistem pengawasan yang buruk, Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
 - c. Frustrasi, Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.
 - d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, Perubahan yang terjadi

dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi

- e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negative yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

2.3.3 Indikator Pengukuran Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:21) mengemukakan bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sementara itu menurut Sunyoto (2015:38) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja.

Adapun indikator dari lingkungan kerja menurut Alex S. Nitisemito (1984:184) dalam Sunyoto (2015:38), yaitu :

- a. Hubungan karyawan Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.
- b. Tingkat kebisingan Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik, yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.
- c. Peraturan kerja Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para karyawan untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut.

- d. Penerangan Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari.
- e. Sirkulasi udara Untuk sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan yakni pengadaan ventilasi.
- f. Keamanan Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, dimana hal ini akan dapat memberikan dorongan semangat untuk bekerja.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

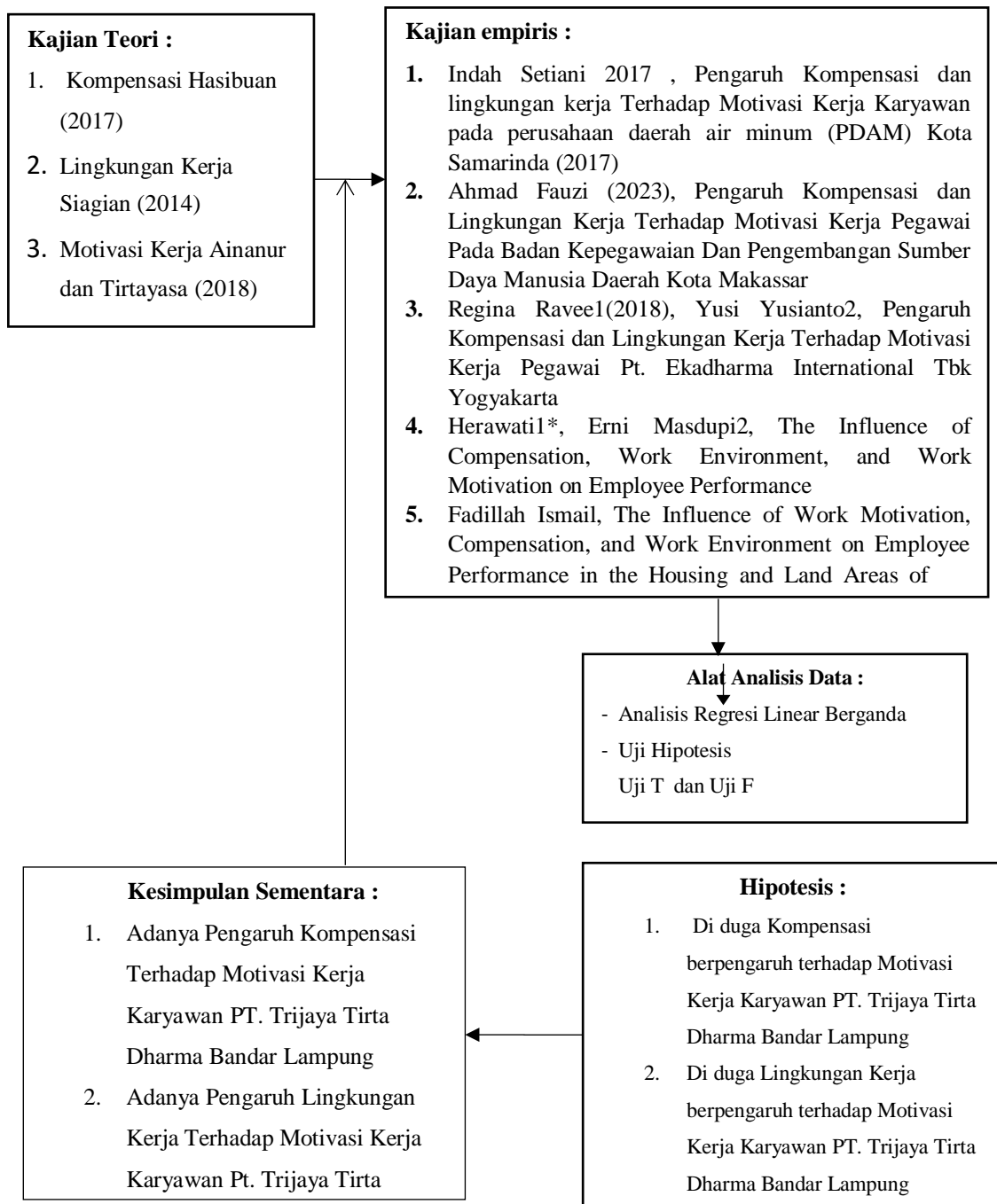
No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Hasil Perbedaan	Kontribusi Penelitian
1	Indah Setiani, Dr.Phil. Ketut Gunawan,M.A, Melati Dama,S.Sos,M. Si. (2017)	Pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada perusahaan daerah air minum (PDAM) Kota Samarinda	Perbedaan Objek Penelitian perusahaan daerah air minum (PDAM) Kota Samarinda	Memberikan penguatan atas penelitian yang sedang berlangsung
2	Ahmad Fauzi (2023)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar	Perbedaan Objek penelitian Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar	Memberikan penguatan atas penelitian yang sedang berlangsung

3	Aditya Utama Putra (2018)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pt. Ekadharma International Tbk Yogyakarta	Perbedaan Objek penelitian Pt. Ekadharma International Tbk Yogyakarta	Memberikan penguatan atas penelitian yang sedang berlangsung
4	Herawati1*, Erni Masdupi2	The Influence of Compensation, Work Environment, and Work Motivation on Employee Performance	Use of motivation variables as independent variables	Use of compensation variables, work environment as independent variables
5	Fadillah Ismail	The Influence of Work Motivation, Compensation, and Work Environment on Employee Performance in the Housing and Land Areas of Denpasar City	Usage Employee Motivation as independent variable	Employees' Performance as dependent variable

Sumber : Olah Data Peneliti, 2023

2.5 Kerangka Pikir

Berdasarkan uraian teori, maka penulis dapat membuat suatu kerangka pikir yang menjadi dasar penelitian ini, kerangka pikir dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.6 Pengembangan Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

2.6.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung

Kompensasi menurut Hasibuan (2013) dalam Barima et al., (2021) kompensasi kerja adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepadaperusahaan. Sedangkan menurut Sunyoto (2015:26) dalam Pranata et al., (2021) kompensasi sebagai sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi ini merupakan balasan jasa prestasi kerja karyawan baik dalam bentuk materil ataupun nonmateril sebagai sumber motivasi bagi karyawan. Menurut Hasibuan (2013) dalam Barima et al., (2021) jika susunan kompensasi yang ditetapkan baik maka akan memberikan motivasi kerja bagi karyawan.

H1 : Kompensasi Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT
Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung

2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung

Dalam penelitian yang dilakukan Yuni Sulistyowati menyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Karyawan (Y). Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

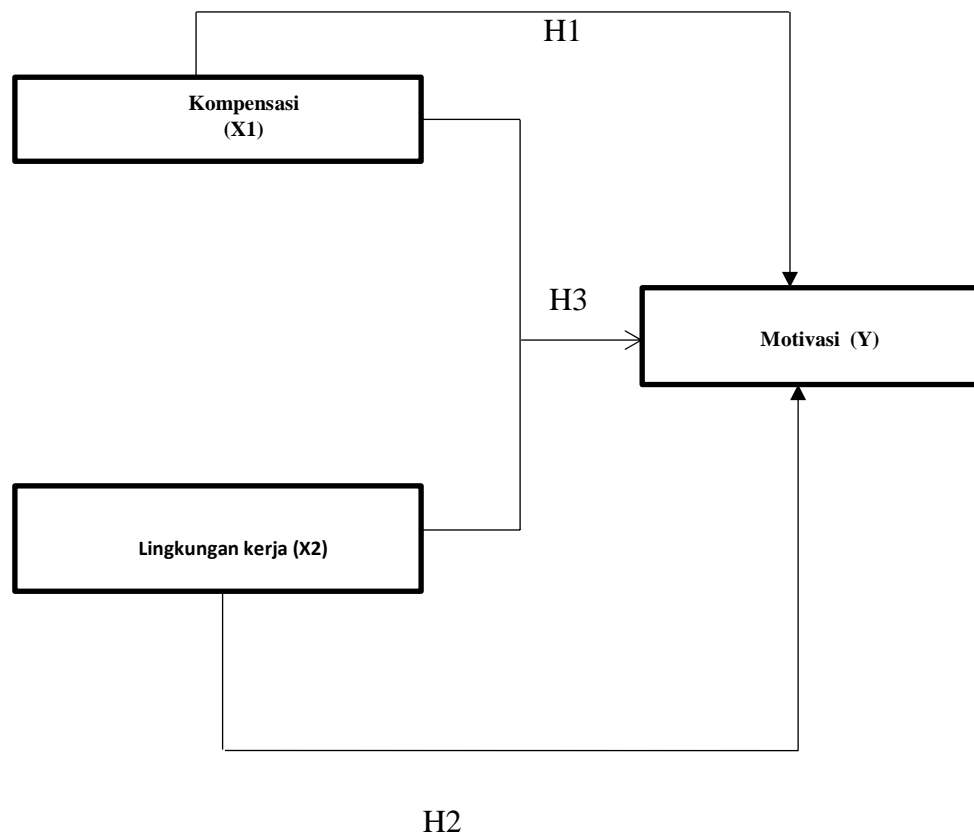
H2 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan
PT Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung

2.6.3 Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung

Hasil penelitian Yuli Sulistyowati membuktikan teori Sutrisno (2019:116-120) yang menyatakan bahwa faktor ekstern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi seseorang yaitu kondisi lingkungan kerja dan kompensasi yang memadai. Hal ini diperkua toleh penelitian Komara et. al. (2019) dan Putra (2018), yang menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap motivasi kerja karyawan.

H3 : Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja PT. Trijaya Tirta Dharma Bandar Lampung

2.7 Kerangka Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian