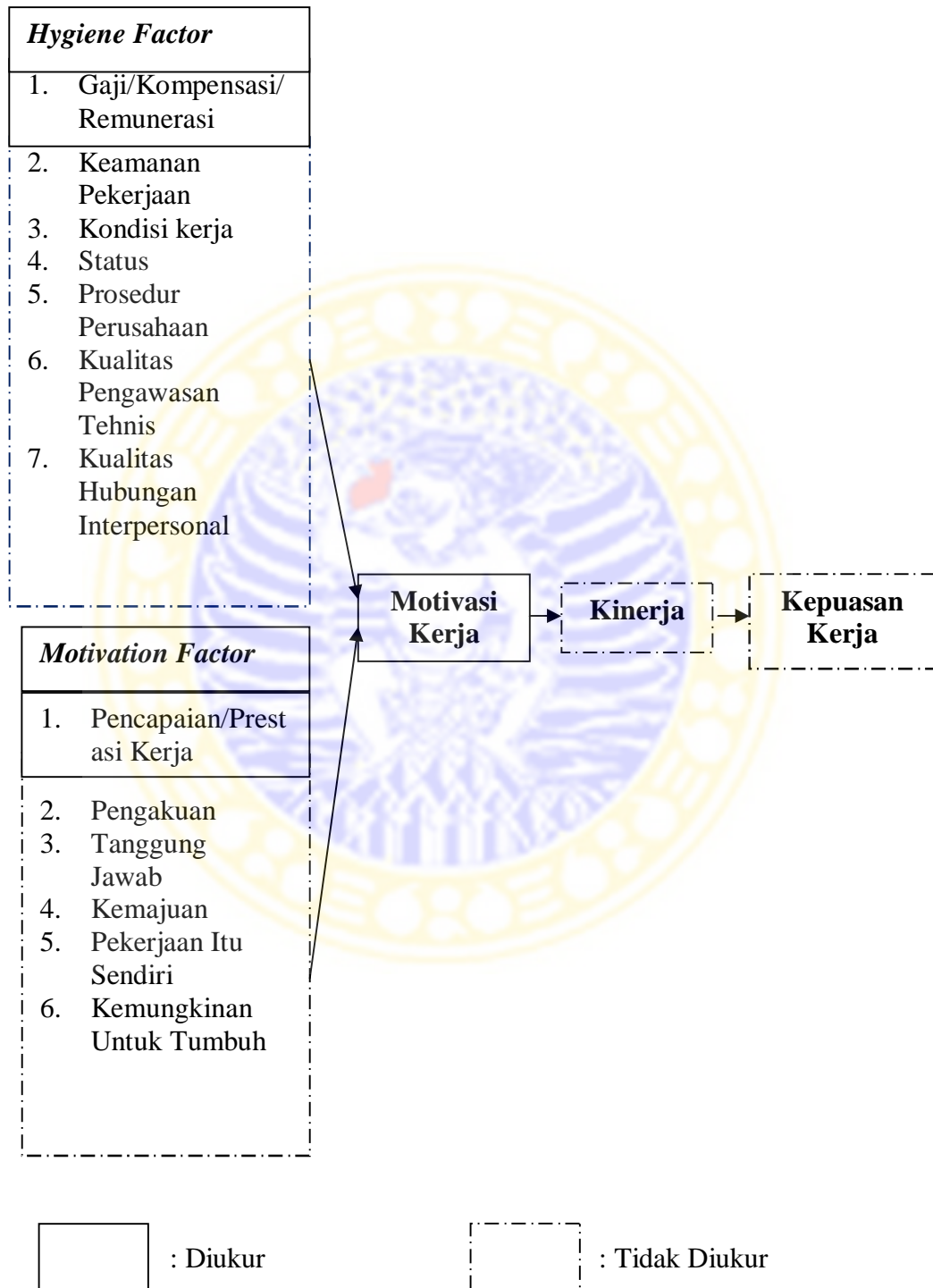

8.	Penerapan Disiplin Sebagai Pemoderasi antara Pemberian Kompensasi dan Penghargaan (Widi, 2012)	- Asosiatif - 82 responden - Variabel independen: penerapan disiplin sebagai pemoderasi hubungan antara pemberian kompensasi dan penghargaan Variabel dependedn : Kinerja - Analisa : Regresi - Instrumen: Kuesioner	Pemberian kompensasi dan penghargaan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
----	--	---	---



BAB 3

KERANGKA KONSEPTUAL

3.1 Kerangka Konseptual



Gambar 3.1 Kerangka konseptual motivasi kerja menurut Herzberg

Herzberg berpendapat ada dua faktor yang dapat menimbulkan motivasi, yaitu: faktor ekstrinsik dan faktor intrinsik. Faktor ekstrinsik terdiri dari gaji/kompensasi, keamanan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, kualitas pengawasan teknis dan kualitas hubungan intrapersonal. Sedangkan faktor intrinsik terdiri dari pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, dan kemungkinan untuk tumbuh. Seseorang karyawan yang tidak digaji atau mendapatkan kompensasi dengan baik, memiliki keamanan pekerjaan yang rendah, memiliki hubungan yang buruk dengan rekan kerja dan supervisor dan tidak diberikan pekerjaan yang menantang, seorang karyawan tidak akan termotivasi. Sebaliknya, seorang karyawan yang dibayar dengan baik, memiliki rasa aman dengan memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja dan supervisor dan diberikan pekerjaan yang menantang, seorang karyawan akan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dengan sangat baik, sehingga menentukan tingkat kepuasan kerja.

Seorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada perusahaan atau organisasi sebagai kontra prestasinya, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya sangat bervariasi, sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat mempengaruhi motivasi kinerja dan kepuasan kerja karyawan (Wibowo 2007). Konsep pemberian yang kompensasi yang layak serta adil bagi karyawan, akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan serta dapat menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi karyawan (Kadarsiman 2012).

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang

terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi yang maksimal. (Mangkunegara 2009). Hasil kerja atau prestasi kerja adalah gabungan dari tiga faktor yaitu: minat dalam bekerja, penerimaan delegasi tugas, peran dan tingkat motivasi seorang pegawai (Hasibuan 2011).

3.2 Hipotesis

H 1 : Ada hubungan antara remunerasi dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dompus.

H 1 : Ada hubungan antara prestasi kerja dengan motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Dompus.

