

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Teori Keadilan (*equity theory*)**

Keadilan merupakan nilai-nilai dasar sosial ketika norma-norma tentang hak dan kewajiban yang dimaknai secara luas sebagai tindakan untuk pemenuhan kebahagiaan diri sendiri dan orang lain yang menggambarkan perbandingan atau masukan-masukan dari hasil yang telah dikerjakan orang lain dan kemudian mendapat hak dan kewajiban serta penghargaan di antara individu (Robbins 2008). Yang selanjutnya makna keadilan distributif akan dibandingkan dengan keadilan prosedural yang berinteraksi secara adil dan akan disebut dengan keadilan organisasional.

##### **2. Keadilan Organisasi**

Keadilan organisasional merupakan hasil persepsi atau subyektif yang berdampak pada pandangan atau perasaan dari pengambilan sikap dan keputusan individu dalam organisasi (Gita Triana 2014). Keadilan organisasi juga bisa mendapat masalah yang berhubungan dengan upah pembayaran yang adil dan diberikan kenaikan bekerja dalam berkarir. Dalam penelitian ini fokus pada dua model faktor keadilan adalah keadilan distributif yang berkaitan dengan organisasi

dan keadilan prosedural yang berkaitan dengan hasil organisasi. Maka dapat disimpulkan dari beberapa ahli diatas keadilan organisasi sangat berdampak pada hasil keputusan, implementasi, dan persepsi serta hubungan antara individu dan menjelaskan personal keadilan dalam organisasi.

### **3. Keadilan Distributif**

Keadilan distributif yaitu perilaku terhadap seseorang yang harus menyesuaikan apa yang dilakukan dan diperbuatnya, dalam keadilan segala sesuatu yang dapat diterapkan dan mempertimbangkan apa-apa yang sudah dikerjakan seseorang lebih jauh sebelum orang tersebut diadili. Dan keadilan merupakan tindakan atau aktivitas dalam memberi sesuatu kepada orang lain antara memberikan terlalu banyak atau lebih sedikit dan harus setara apa yang diberikan kepada seseorang sesuai dengan hak yang dikerjakannya telah sesuai dengan perjanjian yang telah dibuat dan disepakati dari sebelumnya. Keadilan distributif merupakan pemikiran seseorang atau persepsi individu karyawan serta keadilan seperti upah dan hasil yang bernilai yang didistribusikan pada organisasi. Keadilan distributif juga sebagai alokasi dan hasil yang konsisten dan berhubungan pada teori *equitas* menjelaskan bahwa karyawan akan selalu mendapatkan hasil serta penghargaan yang mereka berikan

kepada karyawan. Keadilan distributif dapat juga mempengaruhi kepuasan karyawan dan berbagai pekerjaan berhubungan hasil seperti upah, tugas pekerjaan, dan kejujuran serta bersepakat untuk kemajuan bersama. (Foley *et al*, 2005).

Keadilan distributif yaitu keadilan yang berdasarkan hak dan kewajiban pada hasil yang diperoleh seorang karyawan. dan berkaitan dengan kepuasan, komitmen dan kinerja hasil tersebut sangat pengaruh terhadap kekuatan, perasaan, dan penilaian yang adil dan tidaknya hasil yang diperoleh. (Folger dan Konovsky, 1989; Masterson *et al*, 2000).

Keadilan distributif menurut (Kreitner dan Kinikici, 2003) keadilan sumber daya atau imbalan seperti penghargaan, kepada seorang karyawan yang mendapatkan keadilan di dalam organisasi dan pandangan dikenal dengan pendekatan sumber daya yang dialokasi dan keadilan juga tidak menuntut pembagian yang sama dengan berbagai setiap karyawan, akan tetapi pembagian yang sama berdasarkan dari kinerja masing-masing karyawan.

Menurut penelitian (Thajono, 2008). Menjelaskan keadilan distributif terdapat beberapa prinsip-prinsip yang ada pada teori keadilan distributif biasanya sependapat dengan prinsip lain. Contoh lain seperti prinsip proporsi cocok untuk situasi kompetitif yang akan

memotivasi produktifitas karena mampu membangun memotivasi seorang dan memberi penghargaan seperti imbalan yang lebih besar dan kontribusi yang diharapkan.

Dan dari sisi lain terdapat nilai yang sangat menekan pada aspek ekonomi serta dibandingkan dengan aspek sosial. Oleh sebab itu untuk dapat menumbuhkan prinsip-prinsip harus mempertimbangkan secara berhati-hati karena mencakup pada konteks serta karakteristik pada diri seseorang dan bernilai pada keadilan distributif pada tujuan organisasi.

Keadilan distributif dapat didefinisikan dalam bentuk organisasi dan konsentrasi pada keyakinan seorang karyawan karena telah mendapat gaji yang sesuai penghargaan seperti pekerjaan dan usaha yang dilakukan ditempat kerja, penilaian kinerja pada diri sendiri, menggambarkan hak dan kewajiban pada kinerja, menggambarkan apa yang telah diberikan ditempat kerja. Serta yang dijelaskan sebagai berikut :

a. Gaji dan kompensasi

Merupakan dorongan yang bisa memotivasi dan mempengaruhi seseorang untuk bekerja didalam berbagai organisasi karena setiap gaji agar bisa mencukupi dan memuaskan kebutuhan dasar, serta dianggap adil dan

diorientasikan secara individual. Kompensasi di dalam organisasi dapat mengembangkan bagaimana tujuan dan startegi organisasi untuk mendapat keuntungan dan biaya perusahaan yang diharapkan dari seorang karyawan.

b. Penghargaan

Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau yang tidak langsung yang akan diterima seorang karyawan sebagai gaji atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Program penghargaan sangatlah penting dalam organisasi karena bisa memberikan upaya organisasi bagaimana mempertahankan sumber daya manusia mendapat penghargaan yang merupakan salah satu aspek yang berarti bagi seorang karyawan itu sendiri, keluarga, dan masyarakat.

#### **4. Keadilan Prosedural Kompensasi**

Keadilan prosedural merupakan proses yang digunakan untuk mendistribusikan penghargaan. Keadilan prosedural juga memiliki dua elemen yang sangat penting adalah pengendalian proses dan penjelasan. Pengendalian proses yaitu ketersediaan ruang dalam penyampaian pandangan seseorang untuk mencapai tujuan yang diinginkan terhadap pembuat keputusan penjelasan yang merupakan bagaimana alasan-alasan yang dijelaskan oleh pihak manajemen hasil

yang diberikan. Keadilan interksional adalah persepsi seseorang yang diperlakukan dengan penuh perhatian dan lebih baik. Keadilan prosedural sebagai keadilan dan perbuatan serta pelayanan dalam organisasi. Yaitu prosedur kompensasi telah diaplikasikan secara konsisten, prosedur sesuai dengan etika dan standar moral, prosedur kompensasi ditempat kerja, prosedur kompensasi telah didasarkan pada informasi yang akurat. Individu yang ada didalam organisasi perlu memperhatikan bagaimana pembuatan keputusan secara adil agar mereka merasa bahwa organisasi serta karyawan akan sama-sama merasa diuntungkan bila organisasi melaksanakan prosedur secara adil, (Green Berg dan Baron 2003).

Keadilan prosedural merupakan keadilan yang berdasarkan prosedur-prosedur yang ada pada organisasi serta mendistribusikan hasil sumber daya organisasi dan anggotannya. Prosedur-prosedur yang dapat digunakan organisasi terdapat dua penjelasan teoritis dan proses psikologis serta berpendapat tentang prosedur-prosedur organisasi yang dipresepsikan lebih adil dan seseorang akan terpengaruh pada keputusan serta memiliki kesempatan mempengaruhi proses-proses keputusan dan penawaran serta masukan, (Pakere, 2003 dalam Nursaid 2010).

Keadilan prosedural adalah keadilan yang melalui proses prosedural yang telah digunakan untuk membuat peraturan dalam mendistribusikan gaji dan sejauh mana aturan-aturan yang dipatuhi atau dilanggar jika terdapat distributif yang teraplikasikan lebih baik maka dari itu dalam suatu lingkungan sosial dan organisasi maka keadilan prosedural yang adil akan mampu menghindar dari penyalagunaan dalam kekuasaan atau kontrol yang semena-mena. prosedur-prosedur yang dapat digunakan organisasi dan mendistribusikan hasil dari sumber daya organisasi kepada anggotanya untuk mencapai suatu hasil dan memfokuskan beberapa macam kriteria yang dapat memenuhi prosedur yang adil. adalah sebagai berikut :

- a. Bebas bias yaitu suatu kecenderungan orang-orang untuk mencari bukti yang mendukung kepercayaan dan menyelesaikan permasalahan dalam bentuk apapun.
- b. Konsistensi yaitu kebulatan atau tekad untuk tetap terus menjalankan usahanya dan menghadapi berbagai rintangan yang masa kini dan nanti.
- c. Prosedur yang baik yaitu sesuai dengan standar seseorang dengan pekerjaan maupun moralitas.

- d. Akurasi yaitu untuk memastikan berbagai informasi dan akurat dapat digabungkan untuk pengambilan keputusan.

(Taylor dalam Pareke, 2003).

## **5. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan kesenangan yang dirasakan seseorang atas pekerjaan yang dilakukannya dalam organisasi. Kepuasan kerja juga yaitu tingkat rasa puas individu karena mereka mendapat upah yang lebih banyak dari bermacam-macam pekerjaan dalam organisasi ditempat mereka bekerja. Jadi tingkat kepuasan kerja menyakut psikologis seseorang dalam organisasi, dan mengakibatkan bagaimana keadaan yang dirasakan dalam lingkungan.

Kepuasan kerja juga adalah suatu perasaan dan sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dan mencintai pekerjaan maupun dengan kondisi dirinya, sikap ini dicerminkan sikap dan bukan perilaku oleh kedisiplinan, moral kerja, dan prestasi kerja. kepuasan kerja emosi yang senang maupun emosi yang positif berasal pada penilaian pekerjaan dan pengalaman kerja individu dan hasil dari presepsi individu seberapa baik pekerjaan yang memberikan nilai yang sangat penting pada perusahaan (Hasibuan, 2000).

Kepuasan kerja yaitu sikap atau perilaku seseorang dalam pekerjaannya dan memerlukan interkasi dengan rekan sekerja dan



atasan, untuk mengikuti bagaimana peraturan atau kebijakan dalam organisasi pada suatu perusahaan dapat memperoleh imbalan atau jasa yang diberikan pada perusahaan. Dengan kepuasan kerja juga merupakan dua variabel dengan alasan yaitu: (1) bagaimana menunjukkan hubungan yang baik dengan rekan kerja, dan (2) yaitu preferensi dan nilai yang diberikan dari banyak peneliti dan perilaku organisasi (Wibowo, 2010).

Ada beberapa indikator yang yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Gaji adalah jumlah atau bayaran yang diterima seorang karyawan karena telah melaksanakan pekerjaan dengan baik.
- b. Pekerjaan itu sendiri adalah pekerjaan yang dilakukan seorang karyawan apakah bisa memuaskan orang lain.
- c. Rekan kerja adalah teman dalam berinteraksi untuk melaksanakan pekerjaan dengan rekan kerja walaupun kadang sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.
- d. Atasan adalah seseorang yang memberi perintah dan petunjuk bagaimana melaksanakan pekerjaan dengan baik, atau menyenangkan dan mempengaruhi kepuasan kerja.

- e. Promosi adalah seseorang yang dapat mengembangkan melalui kenaikan jabatan atau proses mempengaruhi tingkat kepuasan kerja seseorang.
- f. Lingkungan kerja adalah lingkungan fisik termasuk suhu udara, suasana kerja, waktu kerja, dan waktu istirahat.

## 6. Kinerja

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya juga bisa mempunyai makna yang lebih luas bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja dan tetapi juga bagaimana proses kerja mereka berlangsung. Kinerja merupakan proses yang dilakukan karyawan dengan hasil yang dicapai dari pekerjaannya untuk mengacu kepada pencapaian tugas yang telah dibentuk karyawan untuk memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Simamora, 2004).

Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil keluaran dari suatu proses dengan standar yang ditetapkan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh seseorang

karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab agar mencapai suatu tujuan yang lebih baik dan mempunyai makna yang lebih luas dalam sumber daya manusia

Indikator kinerja (*performance indicator*) indikator dapat digunakan secara bergantian dengan mengukur kinerja, pengukuran kinerja berkaitan dengan hasil yang dapat dikuantitatifkan sementara itu indikator kinerja dapat dipakai untuk aktifitas yang ditetapkan secara kualitas dan kuantitas atas perilaku seseorang karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Wibowo, 2010). Indikator kinerja terbagi empat yaitu :

- a. Kualitas kerja merupakan menyediakan produk dan layanan yang berkualitas di suatu tuntutan bagi perusahaan agar bisa bertahan hidup dalam berbagai bentuk persaingan.
- b. Kuantitas kerja merupakan perusahaan yang ingin memenuhi target yang telah ditetapkan menunjukkan kemampuan perusahaan dalam mengelola sumber daya yang dimiliki dalam mencapai suatu tujuan.
- c. Waktu kerja merupakan kemampuan organisasi yang menetapkan waktu kerja yang dianggap paling efisien dan efektif pada semua level dalam manajemen

- d. Kerja sama dengan rekan kerja merupakan tuntutan bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai suatu tujuan yang ditetapkan.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian mengenai pengaruh keadilan distributif dan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja perawat di puskesmas sudah pernah dilakukan sebelumnya oleh beberapa peneliti terdahulu. Beberapa hasil penelitian terdahulu adalah sebagai berikut :

**Tabel 2. 1** Penelitian Terdahulu dan Penurunan Hipotesis

| No | Rumusan Masalah  | Peneliti dan Tahun penelitian | Judul Penelitian yang relevan | Variabel   | Hasil Penelitian   |
|----|--|-------------------------------|-------------------------------|--|--|
| 1. | Pengaruh keadilan prosedural dan distributif terhadap kepuasan kerja | Dewi Penny Hasrani (2009)     |                               | Independen : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Keadilan prosedural</li> <li>• Keadilan distributif</li> </ul> Dependen : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan kerja</li> </ul> | Hipotesis 1 keadilan prosedural dan keadilan distributif memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang kemudian kepuasan kerja mempengaruhi komitmen efektif secara positif dan signifikan.<br>Hipotesis 2 keadilan distributif yang mempengaruhi komitmen efektif secara positif dan signifikan, sedangkan keadilan prosedural hanya memberi pengaruh positif komitmen efektif akan tetapi tidak signifikan. |

| No | Rumusan Masalah  | Peneliti dan Tahun penelitian | Judul Penelitian yang relevan | Variabel  | Hasil Penelitian  |
|----|--|-------------------------------|-------------------------------|---|---|
| 2. | Pengaruh religiositas terhadap komitmen organisasi, keterlibatan kerja, kepuasan kerja dan produktivitas | Ghozali (2002)                |                               | Independen : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reliositas</li> </ul> Dependen : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Komitmen organisasi</li> <li>• Keterlibatan kerja</li> <li>• Kepuasan Kerja</li> <li>• Produktivitas</li> </ul> | Hipotesis 1 menunjukkan bahwa religiositas berpengaruh terhadap komitmen organisasi danketerlibatan kerja, komitmen organisasi dan hipotesis 2 keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas. |
| 3. | Pengaruh keadilan prosedural dan keadilan distributif terhadap komitmen organisasi.                      | She Hwei (2012)               |                               | Independen : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Keadilan prosedural</li> <li>• Keadilan distributif</li> </ul> Dependen : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Komitmen organisasi</li> </ul>   | Dalam penelitian ini seluruh hipotesis dapat diterima karena menunjukkan adanya hubungan yang positif antara variabel-variabel yang diuji dan menunjukkan hasil yang signifikan. 4 dalam penelitian ini tidak didukung secara empiris.                                    |

| No | Rumusan Masalah  | Peneliti dan Tahun penelitian  | Judul Penelitian yang relevan  | Variabel   | Hasil Penelitian  |
|----|--|--------------------------------|--|--|---|
| 4. | Pengaruh keadilan organisasional pada perilaku retalisasi (balas dendam) ditempat kerja. | Heru Kurnianto Tjahjono (2006) |  | Independen :<br><ul style="list-style-type: none"> <li>Organisasional</li> </ul> Dependen :<br><ul style="list-style-type: none"> <li>Perilaku retalisasi (balas dendam) ditempat kerja.</li> </ul>  | Hipotesis 1 dalam penelitian ini bahwa keadilan distributif tidak berperan dalam menjelaskan perilaku realisasi didalam organisasi. Hipotesis 2 menunjukkan pengaruh keadilan prosedural juga tidak signifikan dalam menjelaskan retalisasi organisasi. |
| 5. |  | Novega (2013)                  | Analisis keadilan prosedural, keadilan distributif dan religiusitas terhadap komitmen efektif pegawai RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II | Independen :<br><ul style="list-style-type: none"> <li>Keadilan prosedural</li> <li>Keadilan distributif</li> <li>Religiusitas</li> </ul> Dependen :<br><ul style="list-style-type: none"> <li>Komitmen efektif pegawai RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit II.</li> </ul> | Dalam penelitian ini seluruh hipotesis dapat diterima karena menunjukkan adanya hubungan yang positif antara variabel-variabel yang diuji dan menunjukkan hasil yang signifikan.  |

### C. Penurunan Hipotesis

#### 1. Pengaruh antara keadilan distributif kompensasi terhadap kinerja

Keadilan distributif yaitu dimana keadilan yang berhubungan pada alokasi *outcome* dan kinerja dapat diterima karyawan seperti kepuasan, dan pengaruh kekuatan maupun penilaian yang adil atau

tidaknya hasil yang telah didapat. Dan perlakuan yang adil juga dapat didefinisikan sebagai komponen penting untuk meningkatkan komitmen pekerja untuk membentuk sebuah keadilan organisasi yang telah berfokus pada keyakinan karyawan karena mereka telah menerima imbalan yang sesuai dengan kinerja mereka serta mendapatkan penghargaan yang diberikan dari perusahaan. Jadi para karyawan akan merasa puas dengan sejumlah imbalan yang diterima atas hasil kerja mereka. ( Folger dan Konovsky, 1989 ; Masterson et al., 2000).

Maka dapat disimpulkan sebagaimana keadilan distributif sangat berpengaruh positif dan signifikan kepada kinerja yang merupakan keadilan atas hasil kerja baik individu maupun kelompok yang bukan hanya semua karyawan akan mendapat imbalan saja tetapi juga mendapat keadilan hukuman yang harus diberlakukan secara adil bagi karyawan.

**H1 : Keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja**

2. Pengaruh antara keadilan distributif kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Keadilan distributif yang merupakan imbalan yang lebih besar diberikan kepada individu agar bisa menjadi acuan terhadap

karyawan untuk bisa menghasilkan kinerja yang lebih maju dan bisa mencapai tujuan yang lebih baik yang ditinginkan dari perusahaan.

Keadilan distributif yang diterapkan perusahaan untuk memberi penilaian terhadap individu dan memberi imbalan yang sesuai dengan hasil kinerja yang dilakukannya di tempat ia bekerja. Agar bisa menghasilkan kerja yang lebih baik serta kepuasan karyawan dapat memperoleh kerja yang dirasa adil. (Neo *et al*, 2010 : 85).

Berarti dengan adanya keadilan distributif berpengaruh positif terhadap kepuasan dan terbukti memberi pengaruh yang signifikan. Hal ini berarti jika karyawan merasa adil terhadap pemberian imbalan dari perusahaan karena telah memiliki kepuasan yang diberikan dari perusahaan.

## **H2 : Keadilan distributif kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.**

### 3. Pengaruh antara keadilan prosedural kompensasi terhadap kinerja

Keadilan prosedural yaitu orang tidak hanya melakukan evaluasi hasil tetapi juga kepercayaan dalam anggota organisasi untuk menentukan bahwa orang yang berada didalam organisasi sangat memperhatikan bagaimana pembuatan keputusan yang adil, dan proses prosedur dapat mengambil keputusan didalam organisasi serta karyawan dapat melaksanakan prosedur secara adil. Karena dengan



kinerja yang baik merupakan modal bagi suatu perusahaan untuk dapat mewujudkan kepuasan kerja yang tinggi, dan tentunya merupakan harapan dan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya untuk pembuatan keputusan dalam organisasi secara adil (Kreitner dan Kinicki, 2003).

Berarti dengan adanya keadilan prosedural sangat berpengaruh positif terhadap kinerja karena kinerja yang berkualitas dapat dihasilkan untuk mencapai suatu tujuan dalam keputusan organisasi dan mendapat hasil yang lebih adil dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

### **H3 : Keadilan prosedural kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja**

4. Pengaruh antara keadilan prosedural kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Keadilan prosedural adalah keadilan yang diterima melalui proses dan prosedur yang telah digunakan untuk membuat keputusan pendistribusian imbalan dan sejauh mana aturan-aturan yang dipatuhi atau dilanggar jika terdapat distributif yang teraplikasikan lebih baik maka dari itu dalam suatu lingkungan sosial dalam organisasi maka keadilan prosedural yang adil akan mampu menghindar dari

penyalagunaan dalam kekuasaan atau kontrol yang semena-mena. Dan kinerja adalah faktor yang paling dominan terhadap keadilan prosedural yang mempunyai sikap yang mencerminkan moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja, untuk menunjukkan perbedaan dari jumlah penghargaan yang telah diterima pekerja, karena setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya kepada suatu perusahaan untuk memperoleh imbalan dan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut (Taylor dalam Pareke,2003).

Berarti dengan adanya keadilan prosedural sangat berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dimana meliputi reaksi atau sikap seseorang untuk mematuhi pekerjaan dan berinteraksi sesama teman kerja atau pimpinan dan mematuhi aturan dalam berbagai organisasi yang diberikan dari perusahaan.

**H4 : Keadilan prosedural kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.**

5. Pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja

Kepuasan kerja yaitu dimana faktor yang mendapatkan hasil sangat penting untuk bisa optimal dan orang tersebut akan merasa puas dalam pekerjaannya dan ia akan berusaha semaksimal mungkin untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya untuk bisa menghasilkan kerja yang lebih baik lagi. Karena dengan memperoleh

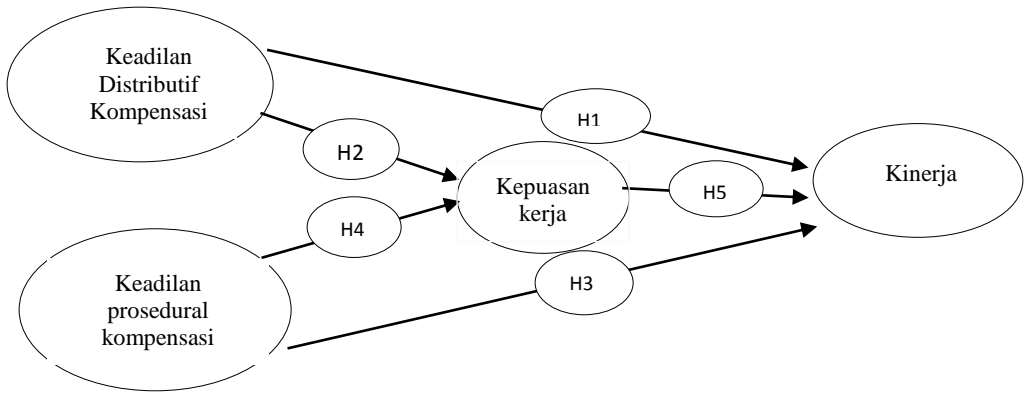
kepuasan kerja yang baik akan diberikan gaji dengan sesuai pekerjaan, serta hubungan dengan atasan terjalin dengan baik. Dan kinerja juga merupakan tingkat efisiensi dan efektif dalam pencapaian tujuan dari pihak manajemen yang ada dalam organisasi, kinerja yang dikatakan baik dan sukses juga yang diinginkan dapat tercapai dengan interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan. (Luthans, 2005).

Berarti dengan adanya kepuasan kerja dengan kinerja menurut Lopez dalam Suharto dan Budhi Chayono, 2005 . Memberi dampak dan tingkat yang signifikan karena kinerja menggunakan instrumen yang di ukur serta dikembangkan dan tergabung secara bersamaan dan dapat disimpulkan bahwa kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja.

#### **H5 : Kepuasan kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja**

#### **D. Model penelitian**

Berdasarkan telaah dan hipotesis yang dikembangkan diatas maka sebuah model konseptual atau kerangka pemikiran teoritis dapat dikembangkan seperti yang disajikan dalam model sebagai berikut :



**Gambar 2. 1.** Model Penelitian