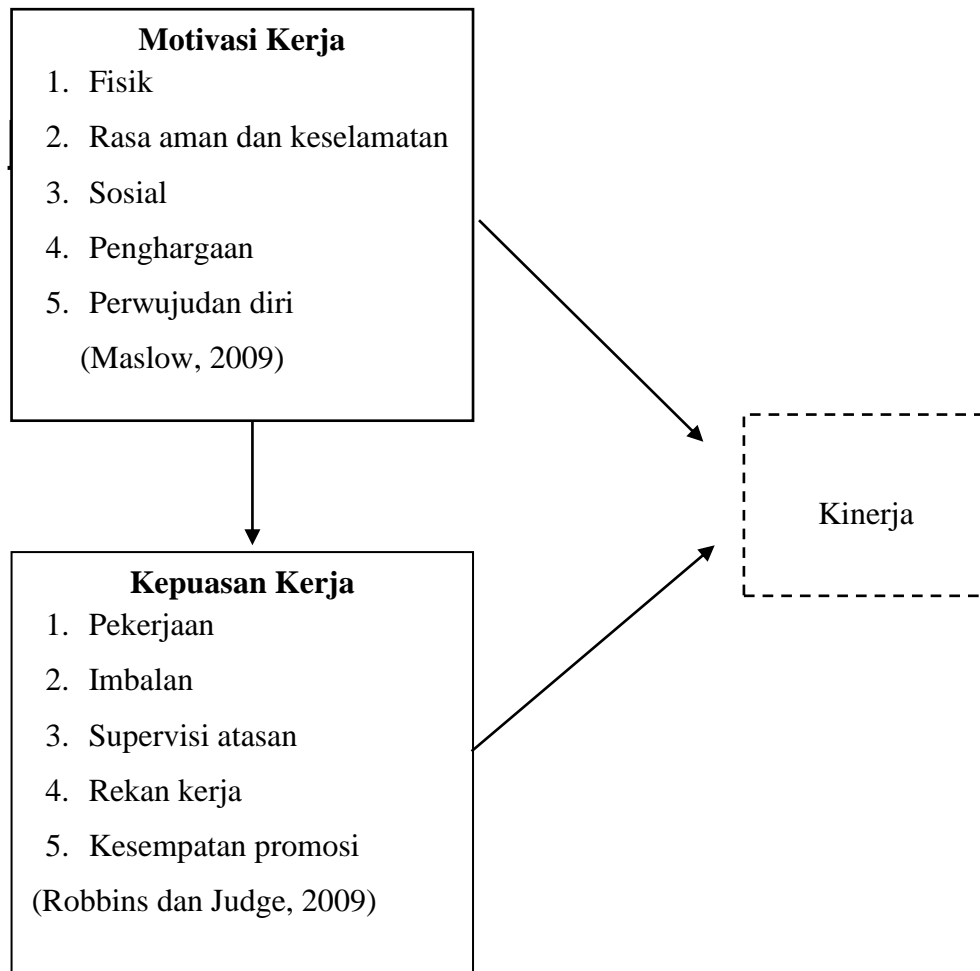


**BAB III**  
**KERANGKA KONSEP**

**3.1 Kerangka Konseptual Penelitian**



Gambar 3. 1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

: Tidak Diteliti

: Diteliti

### **3.2 Penjelasan Kerangka Konsep**

Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan kerangka konsep peneliti akan meneliti motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan di Bagian Kepegawaian RSUD Dr. Soetomo Surabaya. Berdasarkan teori Maslow (2009) indikator motivasi kerja terdiri dari kebutuhan fisik, rasa aman dan keeselamatan, sosial, penghargaan serta perwujudan diri. Selanjutnya menurut teori Robbins dan Judge (2009) indikator kepuasan kerja terdiri dari kepuasan terhadap pekerjaan, imbalan, supervisi atasan, rekan kerja serta kesempatan promosi. Variabel kinerja tidak diteliti karena peneliti hanya ingin fokus pada motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.