

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Teoritis

2.1.1 Kompensasi

2.1.1.1 Definisi Kompensasi

Kompensasi ialah suatu *income* yang diterima karyawan atas pembalasan jasa atau imbalan yang telah dibagikan oleh perusahaan, bisa berupa uang, barang tidak langsung ataupun barang langsung. Ukuran kompensasi ditentukan sesuai dengan deskripsi kerja, analisis ketenagakerjaan, spesifikasi kerja, posisi dan pendoman untuk keadilan kerja hukum (Rahman, 2017:347).

Selain itu (Heryenzus & Laia, 2018:13) menyatakan bahwa kompensasi ialah hadiah yang telah diterima oleh karyawan sebagai hasil karya layanan mereka dan merupakan cara yang digunakan untuk meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja.

Kompensasi ialah salah satu hal yang menerapkan fungsi *human resources* yang terkait dalam pertukaran penghargaan dalam menjalankan fungsinya. Karyawan yang menerima kompensasi ialah sebagai pengganti layanan mereka terhadap perusahaan (Ermawati & Barlian, 2018:93).

(Wahyuni, 2017:2) juga menyatakan kalau kompensasi ialah seluruh balas jasa yang diterima atas pelaksanaan suatu pekerjaan di dalam suatu organisasi dan bisa berupa uang atau lainnya. Tingkat kinerja karyawan akan menurun jika pemberian kompensasi ini tidak adil, karena mereka akan cemburu terhadap pegawai lain dan mengakibatkan lingkungan kerja tidak nyaman, kemudian produktivitas karyawan pun berkurang pula.

Dengan pembahasan mengenai pengertian kompensasi diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kompensasi diberikan dalam bentuk uang dan sebagai tanda jasa perusahaan kepada pegawai karyawannya.

2.1.1.2 Tujuan Kompensasi

Berdasarkan pernyataan (Alwi, 2017:74) menjelaskan tujuan dari kompensasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghargai prestasi kerja atas pekerjaan yang telah dikerjakan.
2. Memastikan keadilan, yaitu kompensasi diberikan sesuai dengan posisi, tugas, fungsi dan kinerja karyawan.
3. Mencegah karyawan keluar dari organisasi itu dan mempertahankan karyawan tersebut.
4. Mendapatkan karyawan yang berbot.
5. Sebagai salah satu pengendalian biaya, yaitu rekrutmen akan berkurang jika kompensasi yang diberikan lebih baik.
6. Mematuhi peraturan-peraturan, kompensasi yang dibayarkan telah sama dengan peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah.

2.1.1.3 Faktor-faktor yang Berpengaruhi pada Besar Kecilnya Kompensasi

Penetapan besar kecilnya kompensasi berdasarkan keinginan perusahaan dan juga perhitungan-perhitungan yang rasional juga. Oleh karena itu, beberapa faktor-faktor yang berpengaruh kecil atau besarnya kompensasi, diantaranya ialah sebagai berikut (Sutrisno, 2016:154) :

1. Tingkat biaya hidup

Biaya hidup setiap individu berbeda-beda, itu tergantung dari kebutuhannya. Kebutuhan orang yang tinggal di kota besar akan sangat berbeda dari kebutuhan orang yang tinggal di kota kecil. Jika perusahaan tidak memperhatikan hal ini, akan ada perasaan ketidakpuasan, atau pergerakan tindakan menuntut kenaikan upah.

2. Taraf kompensasi yang berlaku di perusahaan lain.

Perkembangan teknologi dan informasi semakin lancar. Jika karyawan yang memiliki kompensasi yang rendah, maka akan membuat perasaan tidak puas antara sesama karyawan dan akan mengakibatkan karyawan tersebut pindah ke perusahaan lain.

3. Tingkat kemampuan perusahaan

Didalam hal ini, apabila organisasi mempunyai kapasitas yang tinggi, maka akan dapat membayar kompensasi tinggi kepada karyawannya dan sebaliknya jika perusahaan belum memiliki kapasitas yang tinggi, maka memungkinkan perusahaan membayar kompensasi yang tidak sesuai dari harapan karyawannya.

4. Besar kecilnya jenis pekerjaan dan tanggung jawab

Semakin besarnya tanggung jawab karyawan tersebut, maka semakin sulit juga jenis pekerjaan yang ia kerjakan. Sedangkan ada juga pekerjaan yang tidak terlalu sulit, sehingga tanpa perlu energi dan pikiran, akan memiliki kompensasi yang lebih rendah.

5. Peraturan Undang-undang yang berlaku

Pemerintah memutuskan bahwa kompensasi yang di berikan oleh perusahaan harus sebanding dengan Upah Minimum Kota atau Kabupaten (UMK) yang berlaku pada tahun tersebut.

2.1.1.4 Indikator-indikator Kompensasi

Indikator-indikator dalam variabel kompensasi oleh (Heryenzus & Laia, 2018:14) ialah sebagai berikut:

1. Gaji

Dalam hal ini, gaji berarti peraturan yang disajikan dalam bentuk uang kepada karyawannya karena mereka telah memberikan memberikan energi dan pikiran untuk mencapai tujuan perusahaan. Gaji akan tetap dibayar bahkan jika karyawan tidak bekerja pada hari libur nasional.

2. Upah

Upah dapat diartikan sebagai imbalan langsung yang di bayarkan untuk karyawan sesuai jam kerja, layanan yang diberikan dan jumlah barang yang diproduksi. Misalnya untuk para pekerja harian sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati.

3. Insentif

Insentif ini dapat diartikan sebagai suatu imbalan langsung yang di bayarkan kepada karyawannya karena telah mencapai target yang diberikan oleh perusahaan. Insentif ini juga sebagai alat yang dipakai untuk mendorong karyawan supaya lebih rajin untuk bekerja.

4. Tunjangan

Tunjangan ini dapat berupa seperti tunjangan makan, transportasi, BPJS, asuransi dan lain sebagainya. Dengan tunjangan ini juga merupakan bagian dari kompensasi tidak langsung yang diserahkan sesuai dengan pertimbangan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Definisi Motivasi Kerja

Faktor untuk menggunakan karyawan ialah dengan memotivasi kepada karyawannya. Karena dengan adanya motivasi ini, semua pekerja bakal berusaha untuk mencapai tenaga kerja yang tinggi.

(Arifin, 2012:145) mengatakan motivasi berarti suatu daya penggerak, dorongan atau *power* yang membuat pribadi seorang menjalankan suatu perbuatan atau tindakan. Motivasi yang dimaksud sebagai *power* yang mampu menggerakkan seseorang untuk berbuat suatu kegiatan, baik dari luar maupun dari dalam individu. Motivasi yang kuat akan menentukan seberapa besar perilaku yang ditunjukkan kepada orang lain.

Motivasi merupakan suatu usaha yang keras atau lemah dengan mengarahkan dan mendorong sikap seseorang untuk melaksanakan sesuatu berdasarkan keinginan dalam diri untuk mencapai tujuan yang diinginkan (Herman, 2017:35).

Kemudian (Martinus & Budiyanto, 2016:3) mengatakan bahwa dorongan dari dalam ataupun dari luar dapat membuat seseorang ingin melaksanakan sesuatu demi memenuhi kebutuhannya. Dorongan inilah yang membuat seseorang berperilaku dan bertindak dengan cara-cara tertentu untuk sampai ke tujuannya. Seseorang yang termotivasi akan menyerahkan semua keahlian dan ketrampilan yang ia miliki untuk perusahaan tersebut.

Seseorang yang bergabung dengan perusahaan wajib memiliki motivasi didalam dirinya sendiri. Menurut (Widodo, 2017:897) bahwa pekerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, maka akan memperlihatkan hasil kerja yang maksimum. Motivasi dibutuhkan sebagai salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan.

Dengan pembahasan mengenai pengertian motivasi diatas, maka peneliti menyimpulkan bahwa motivasi ialah pencapaian tujuan perusahaan dengan cara memberikan semangat kerja agar mereka mau bekerja dengan keras.

2.1.2.2 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Menurut (Wahyuni, 2017:4) terdapat beberapa jenis dari motivasi kerja yaitu:

1. Motivasi positif

Dalam hal ini, manajer perusahaan memberikan hadiah kepada bawahan atas hasil kerja yang telah dicapai oleh mereka. Hadiah tersebut dapat juga berupa jaminan yang dapat dinilai dengan uang, seperti bonus, komisi, pembagian laba atas penjualan dan juga dapat berupa jenis-jenis insentif yang tidak dapat dievaluasi dengan uang, contohnya pemberian piagam penghargaan, promosi jabatan dan pemberian pujian.

2. Motivasi negatif

Dalam hal ini, manajer perusahaan mengancam atau memberikan hukuman atas hasil kerja yang belum tercapai oleh mereka. Dengan motivasi ini, karyawan akan merasa takut dihukum dan mengakibatkan semangat kerja karyawan akan menurun.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi sebagai proses diri yang dipengaruhi oleh beberapa faktor tertentu. Faktor-faktor tersebut bisa berupa faktor intern dan ekstern. Menurut (Rahman, 2017:350) antara lain:

1. Faktor intern, mencakup kemauan untuk memiliki, kemauan untuk hidup, kemauan untuk mendapatkan hadiah, keinginan untuk mendapatkan penghormatan dan kemauan berkuasa.

2. Faktor ekstern, mencakup pengawasan yang baik, suasana lingkungan kerja, kompensasi yang sesuai, jaminan ketenagakerjaan, adanya peraturan yang fleksibel, pujian untuk prestasi, status dan tanggung jawab.

2.1.2.4 Indikator-indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator motivasi kerja yang dipakai menurut (Heryenzus & Laia, 2018:15) ialah:

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan untuk hidup semacam minuman, makanan, oksigen, tidur dan sebagainya. Contohnya adalah seperti gaji dan uang makan yang diberikan di perusahaan, apakah sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan bagi karyawannya.

2. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*)

Kebutuhan rasa aman yang dimaksud yaitu keamanan perlindungan dari kecelakaan kerja, jaminan hari tua ketika mereka tidak lagi kerja, dan jaminan akan kelangsungan pekerjaannya. Contohnya adalah seperti asuransi, perawatan dan pengobatan, jaminan pensiun, semua di berikan untuk karyawannya merasakan adanya suatu kepastian masa depan yang diberikannya serta kesejahteraan karyawannya.

3. Kebutuhan sosial (*Social-need*)

Dalam perusahaan itu akan terkait dengan kebutuhan untuk kelompok kerja yang solid, pengawasan yang bagus, liburan bersama dan sebagainya. Contohnya adalah hubungan antara sesama karyawannya, hubungan antara bawahan dan atasan jika semuanya dapat menjalin hubungan yang baik dan saling membantu

maka mereka akan bekerja lebih produktif untuk menunjang tercapainya tujuan perusahaan.

4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ingin dihargai, dihormati oleh pencapaian seseorang, pengakuan keahlian dan kapasitas seseorang serta efisiensi kerja seseorang. Contohnya adalah seperti sertifikat penghargaan yang diberikan oleh perusahaan bagi karyawan yang telah bekerja lama atau promosi jabatan, semua yang diberikan sebagai bentuk balas jasa kepada karyawan dan juga sebagai suatu dorongan atau motivasi yang diberikan kepada karyawannya.

5. Kebutuhan aktualisasi Diri (*Self-actualizatio need*)

Kebutuhan untuk memperlihatkan kapasitas, keahlian dan kemampuan yang dimiliki seseorang. Contohnya seperti motivasi dari seorang atasan ke bawahannya berupa apresiasi pujian akan meningkatkan semangat kerja karyawannya dan juga karyawannya pun akan lebih loyalitas terhadap perusahaannya.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja ialah hasil pekerjaan yang dikerjakan karyawan yang memiliki tujuan dan hubungan dari perusahaan. Kinerja ialah macam mana melaksanakan pekerjaan dan merupakan hasil dari pekerjaan tersebut. Kinerja karyawan berarti kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas dan wewenangnya (Lawasi & Triatmanto, 2017:49).

Kemudian (Yuniarsih Tjutju dan Suwatno, 2016) menjelaskan, kinerja merupakan prestasi bahwa seseorang ditampilkan setelah melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka dalam organisasi. Suatu kinerja dengan pencapaian terbaik perlu diperhatikan oleh: kapasitas bekerja yang serasi dengan hasil kerja, kemampuan bekerja yang tinggi, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan serta hubungan kerja yang baik. Kinerja bisa diketahui dengan dilihat dari penilaian dan pengukuran kerjanya. Penilaian dan pengukuran kinerja bisa di mulai dari diri sendiri, yaitu dengan introspeksi diri seberapa jauh kinerja dirinya dibandingkan dengan standar yang ada pada organisasi. Ketika karyawan dapat menunjukkan hasil yang sesuai atau melampaui standar, maka mereka akan memiliki kinerja yang tinggi, sementara jika mereka berada di bawah standar, mereka akan memiliki kinerja yang rendah.

Kinerja sebagai sebuah gambaran tentang pelaksanaan suatu kegiatan dengan memperhatikan tingkat pencapaian dalam mewujudkan visi dan misi dari organisasi tersebut. Kinerja seseorang tidak akan diketahui jika tidak memiliki target atau tujuan. Target atau tujuan tersebut dipakai untuk mengukur tingkat kinerja karyawan (Herman, 2017:35).

Menurut (Rahmawati, 2016:4) kinerja ialah pencapaian hasil kerja seseorang dari suatu aktivitas dengan standar keberhasilan yang telah ditentukan. Dengan pengalaman bekerja seseorang akan memberikan efek kemajuan dalam hidupnya. Dalam hal ini dibutuhkan penilaian kinerja untuk mengevaluasi kinerja yang dikerjakan seseorang.

Dengan pembahasan mengenai pengertian kinerja diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja ialah tanggung jawab yang dimiliki karyawan dalam menjalankan keseluruhan tugas-tugasnya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

2.1.3.2 Tujuan Dilakukan Penilaian Kinerja Karyawan

Evaluasi dan pengukuran kinerja merupakan bagian penting dari menentukan tingkat produktivitas seseorang. Berikut tujuan dari dilakukan penilaian kinerja karyawan yaitu (Martinus & Budiyanto, 2016:5):

1. Sebagai pengembangan yang dapat membantu mencapai usaha-usaha pemecahan masalah yang dihadapi karyawan, seperti melalui *training*, *conseling* dan lain sebagainya.
2. Pemberian *reward*, seperti proses penentuan kenaikan gaji, insentif dan promosi jabatan.
3. Sebagai motivasi untuk membangun inisiatif dan harga diri di tempat bekerja.
4. Sebagai perencanaan *human resources* yang mungkin berguna untuk pengembangan kemahiran dan ketrampilan.
5. Sebagai referensi untuk menentukan kompensasi, promosi dan lain sebagainya.
6. Untuk memberikan *feedback* kepada karyawan tentang kerjanya.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Berpengaruh pada Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan menurut (Rahman, 2017:360) ialah antara lain:

1. Pengetahuan, berkaitan dengan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab didalam tempat bekerja.
2. Pengalaman, yaitu lamanya jumlah waktu di tempat kerja dan akan mengembangkan kemampuan dalam melakukan sesuatu pada bidang tertentu.
3. Kepribadian, yaitu keadaan yang ada pada seseorang di depan pekerjaan mereka, seperti keterampilan, minat, bakat dan sikap terhadap orang lain.

2.1.3.4 Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Keberhasilan kinerja karyawan umumnya didasarkan pada indikator yang telah ditetapkan. Indikator-indikator kinerja karyawan oleh (Ermawati & Barlian, 2018:94) terdiri dari:

1. Ketepatan Waktu

Tepat waktu adalah sikap disiplin dalam mengerjakan suatu jenis pekerjaan berdasarkan waktu dan sesuai dengan kehadiran yang telah ditentukan. Dalam penyelesaian tugas, karyawan tidak cuma diperlukan untuk menyelesaikan kewajiban mereka secara cepat, tetapi juga sesuai atau konsisten dengan keinginan perusahaan.

2. Kuantitas

Kuantitas di sini berarti seberapa banyak penyelesaian tugas seseorang pada jumlah waktu yang telah disepakati. Kuantitas juga berarti berapa banyak jumlah pekerjaan yang diakui dalam ukuran angka.

3. Kualitas

Kualitas ini berarti suatu tingkat baik atau buruknya setiap pekerja yang menyelesaikan pekerjaannya. Kualitas juga berarti bagaimana mutu dari hasil kerja yang dikerjakan oleh karyawan tersebut.

2.2 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang telah peneliti ambil dari jurnal baik internasional maupun nasional dan sebagai dasar yang mengarahkan penelitian ini yaitu diantaranya sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Pengarang	Topik	Variabel	Hasil Kesimpulan
1.	(Rahman, 2017) ISSN: 2550-1054	Pengaruh Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tanjung Kabupaten Tabalong	Kompensasi (X_1) Motivasi (X_2) Kinerja karyawan (Y)	1. Kompensasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama.

2.	(Wahyuni, 2017) ISSN: 2461-0593	Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Samsonite Indonesia (Cabang Surabaya)	Kompensasi (X ₁) Motivasi (X ₂) Kinerja Karyawan (Y)	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	(Rahmawati, 2016) ISSN: 2476-8782	Pengaruh Kompensasi dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Kompensasi (X ₁) Pengalaman Kerja (X ₂) Kinerja Karyawan (Y)	1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	(Lawasi & Triatmanto, 2017) ISSN: 2540-8259	Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan	Komunikasi (X ₁) Motivasi (X ₂) Kerjasama Tim (X ₃) Kinerja Karyawan (Y)	1. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.
5.	(Martinus & Budiyanto, 2016) ISSN: 2461-0593	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Devina Surabaya	Kompensasi (X ₁) Motivasi Kerja (X ₂) Kinerja Karyawan (Y)	1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

6.	(Murtiyoko, 2018) ISSN: 2599-171X	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Lautan Otsuka Chemical	Kompensasi (X_1) Motivasi Kerja (X_2) Kinerja Karyawan (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kompensasi dan motivasi kerja secara sama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	(Ermawati & Barlian, 2018) ISSN: 2622-304X	Pengaruh Kompensasi Langsung, Kompensasi Tidak Langsung dan Kompensasi <i>Non Financial</i> Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan Klinik Swasta di Kabupaten Lumajang	Kompensasi Langsung (X_1) Kompensasi Tidak Langsung (X_2) Kompensasi <i>non financial</i> (X_3) Motivasi (Y_1) Kinerja (Y_2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap motivasi. 2. Kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap motivasi. 3. Kompensasi <i>non financial</i> berpengaruh signifikan terhadap motivasi. 4. Kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 5. Kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 6. Kompensasi <i>non financial</i> berpengaruh

				<p>signifikan terhadap kinerja.</p> <p>7. Kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan kompensasi <i>non financial</i> berpengaruh signifikan terhadap motivasi</p> <p>8. Kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan kompensasi <i>non financial</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja.</p>
--	--	--	--	---

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Variabel Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang diteliti oleh (Murtiyoko, 2018:114) menyampaikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, kompensasi yang diberikan secara memadai, para tenaga kerja akan lebih puas dan dengan begitu kinerjanya akan meningkat.

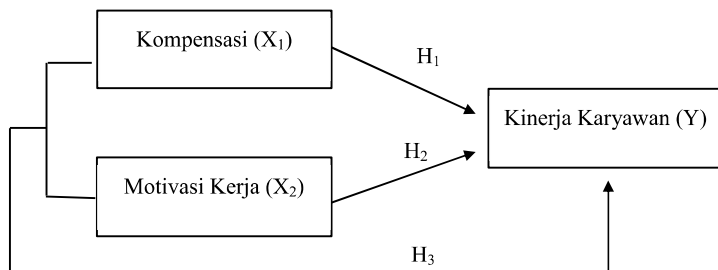
2.3.2 Variabel Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang diteliti oleh (Murtiyoko, 2018:114) menyampaikan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa dorongan membuat seseorang ingin dan bersedia membelanjakan semua kapasitas dalam bentuk ketrampilan atau kemahiran, energi dan waktu untuk melaksanakan kewajiban mereka sesuai dengan tanggung jawabnya.

2.3.3 Variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh (Murtiyoko, 2018:114) menyampaikan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini berarti untuk meningkatkan kinerja karyawan bisadapat dilakukan dengan menaikkan motivasi kerja dan juga kompensasi yang cocok untuk pekerjaan mereka.

Berikut kerangka pemikiran dapat digambarkan seperti sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Pemikiran

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₁ : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cendana Han Wijaya.

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cendana Han Wijaya.

H₃ : Kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Cendana Han Wijaya.