

## **Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Prospek Indonesia**

*Marcella Agustine<sup>1)</sup>, Agustinus Priyowidodo<sup>2)</sup>*

*<sup>12</sup>Universitas Buddhi Dharma*

Email : [marcellaagtn@gmail.com](mailto:marcellaagtn@gmail.com), [agustinus.priyowidodo@ubd.ac.id](mailto:agustinus.priyowidodo@ubd.ac.id)

### **ABSTRAK**

Kinerja karyawan di PT Prima Prospek Indonesia dapat mencapai tingkat optimal jika didukung oleh kompensasi yang layak, kepuasan kerja tinggi, serta penghargaan. Penelitian ini melibatkan seluruh populasi karyawan sebanyak 130 orang dengan metode sampel jenuh. Proses pengumpulan data dilaksanakan dengan cara observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner, yang selanjutnya dianalisis dengan perangkat lunak SPSS versi 25. Dari hasil analisis regresi linier berganda, diperoleh persamaan model regresi yang dapat dirumuskan  $Y = 19,399 + 0,087X_1 + 0,440X_2 + 0,049X_3$ . Nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa variabel kompensasi  $R = 0,492$  berada dalam kategori sedang, kepuasan kerja  $R = 0,615$  termasuk dalam kategori kuat, dan penghargaan  $R = 0,521$  juga berada pada kategori sedang. Hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengungkapkan bahwa variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan penghargaan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 39,7% pada kinerja karyawan, sementara 60,3% aspek yang belum dapat dijelaskan oleh model ini dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal yang tidak termasuk dalam variabel yang diteliti pada penelitian ini. Melalui uji t dengan nilai  $t_{tabel} = 1,97897$ , diperoleh  $t_{hitung}$  kompensasi sebesar 6,395,  $t_{hitung}$  kepuasan kerja sebesar 8,822, dan  $t_{hitung}$  penghargaan sebesar 6,906. Penelitian ini mengungkapkan bahwa masing-masing dari ketiga variabel independen memberikan kontribusi parsial terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, hasil uji F (simultan) memperoleh nilai  $F_{hitung} 27,646 > F_{tabel}$  sebesar 2,68 kemudian taraf signifikansi bernilai  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut,  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti kompensasi, kepuasan kerja, dan penghargaan secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan pada PT Prima Prospek Indonesia.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Kepuasan Kerja, Penghargaan, Kinerja Karyawan.

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia berperan sebagai komponen utama yang menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Tanpa kehadiran tenaga kerja yang berkualitas unggul, perusahaan akan mengalami hambatan dalam mewujudkan targetnya dengan cara yang efisien dan maksimal. Sehingga, penyelenggaraan sumber daya manusia yang sesuai melalui pendekatan manajemen yang efektif menjadi prioritas penting, harus mempertimbangkan sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan, termasuk kompensasi, tingkat kepuasan kerja, serta bentuk penghargaan yang diberikan.

Pemberian kompensasi yang adil dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Sebaliknya, ketidakadilan dalam pemberian kompensasi dapat menimbulkan penurunan kinerja serta meningkatkan tingkat *turnover*. Pada kepuasan kerja juga mempunyai kontribusi terhadap kinerja. Individu yang merasa puas dengan jabatannya biasanya menunjukkan dedikasi yang lebih besar serta rasa kesetiaan yang mendalam terhadap perusahaan tempat mereka bekerja.

Aspek lain yang turut mempengaruhi kinerja adalah penghargaan. Penghargaan merupakan bentuk apresiasi perusahaan terhadap kontribusi karyawan. Ketika penghargaan diberikan secara layak, karyawan akan merasa diakui atas kontribusinya dan terdorong untuk bekerja lebih baik. PT Prima Prospek Indonesia sebagai objek penelitian menunjukkan adanya beberapa permasalahan terkait aspek-aspek tersebut. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, ditemukan bahwa sistem kompensasi dan penghargaan belum sepenuhnya adil, serta masih terdapat ketidakharmonisan hubungan antar pegawai.

Penelitian ini dilakukan untuk menyelidiki seberapa besar dampak kompensasi, kepuasan kerja, dan penghargaan pada kinerja karyawan di PT Prima Prospek Indonesia. Temuan dari penelitian ini dapat menghasilkan kontribusi signifikan terhadap kemajuan manajemen sumber daya manusia dan berperan sebagai referensi praktis untuk perusahaan dalam strategi peningkatan produktivitas karyawan secara optimal.

## METODE

### Populasi dan Sampel

Menurut Supardi (Ariyanto & Santosa, 2022) populasi dalam suatu penelitian diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek dengan karakteristik dan atribut tertentu, yang ditetapkan oleh peneliti sebagai pusat perhatian untuk dianalisis serta ditarik kesimpulannya. Serta menurut Sugiyono (Gunawan & Sutrisna, 2022) sampel merujuk pada sebagian dari populasi yang dipilih karena dianggap mampu merepresentasikan jumlah serta karakteristik yang dimilikinya. Apabila populasi memiliki skala besar dan peneliti tidak dapat memeriksa seluruh anggotanya akibat keterbatasan sumber daya seperti anggaran, personel, atau durasi waktu, maka sampel digunakan sebagai wakil populasi. Dalam penelitian ini terdiri dari 130 orang, yakni seluruh karyawan PT Prima Prospek Indonesia. Metode pengambilan sampel yang diterapkan adalah teknik sampel jenuh.

### Pengumpulan Data

Pada metode pengumpulan data mengandalkan data primer yang dikumpulkan melalui distribusi kuesioner.

Variabel	Sub Variabel	Indikator	Skala
Kompensasi (X1)	1. Kompensasi Langsung	1. Kepuasan terhadap gaji 2. Kecukupan terhadap gaji 3. Keadilan pemberian upah 4. Kenaikan upah secara berkala 5. Kepuasan terhadap insentif	Ordinal

		6. Konsistensi dalam pemberian insentif	
	2. Kompensasi Tidak Langsung	7. Kepuasan terhadap tunjangan 8. Keadilan pemberian tunjangan 9. Kepuasan terhadap fasilitas 10. Kelengkapan fasilitas	
Sumber: (Dian Octaviani et al., 2022) “Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi”			
Kepuasan Kerja (X2)	1. Pekerjaan Itu Sendiri	1. Kepuasan terhadap tanggung jawab 2. Kesesuaian beban tanggung jawab 3. Pemahaman terhadap standar kualitas kerja 4. Pengetahuan kerja	Ordinal
	2. Rekan Kerja	5. Karyawan saling menghormati 6. Perlakuan adil 7. Karyawan saling bekerja sama 8. Karyawan terlibat dalam kerja sama tim 9. Dukungan antar rekan kerja 10. Suasana kekeluargaan yang harmonis	
Sumber: (Hermingsih & Purwanti, 2020) Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi”			
Penghargaan (X3)	1. Penghargaan Ekstrinsik	1. Kesesuaian pemberian bonus 2. Bonus meningkatkan semangat kerja 3. Kesempatan promosi yang jelas 4. Keadilan dalam promosi jabatan	Ordinal
	2. Penghargaan Intrinsik	5. Penambahan tanggung jawab 6. Dukungan pelatihan 7. Kesempatan memberikan masukan 8. Partisipasi dalam pengambilan keputusan 9. Mendorong orang untuk menjadi yang terbaik 10. Dukungan pencapaian target	
Sumber: (Tanady et al., 2024) “Pengaruh Penghargaan Ekstrinsik, Penghargaan Intrinsik, Keterlibatan Kerja Terhadap Kesejahteraan Psikologis pada Institut Bisnis IT&B”			
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas Kerja	1. Kerapihan lingkungan kerja membuat kenyamanan 2. Kebersihan fasilitas kerja 3. Ketelitian kerja 4. Ketepatan kerja	Ordinal
	2. Kuantitas Kerja	5. Kecepatan kerja 6. Manajemen waktu kerja 7. Kuantitas penyelesaian kerja 8. Pencapaian kuantitas kerja	
	3. Tanggung Jawab	9. Hasil kerja 10. Kontribusi hasil kerja terhadap keberhasilan	
Sumber: (Kadir et al., 2021) “Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai”			

## Teknik Analisis Data

Adapun metode analisis data diterapkan dengan memanfaatkan perangkat lunak SPSS versi 25. Pada pengujian data dimulai dengan uji validitas untuk menentukan apakah instrumen kuesioner dapat dianggap valid. Selanjutnya, uji reliabilitas menilai kemampuan instrumen menghasilkan data yang stabil dan mencerminkan kondisi lapangan secara akurat (Sanaky et al., 2021). Dengan kriteria *Cronbach's Alpha* bernilai diatas 0,70 sebagai indikator reliabilitas. Uji normalitas kemudian dilakukan untuk mengevaluasi kesesuaian model regresi, baik pada variabel independen maupun dependen, guna memastikan distribusi data normal. Normalitas diperiksa menggunakan metode *P-Plot*, di mana data yang mendekati distribusi normal menandakan model regresi yang memadai (Sugandha et al., 2021). Uji multikolinearitas selanjutnya memeriksa adanya korelasi antar variabel independen pada model regresi, berdasarkan hasil *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Uji heteroskedastisitas bertujuan mengidentifikasi variasi residual yang tidak seragam pada setiap observasi dalam model regresi, dengan model yang baik harus bebas dari heteroskedastisitas (Tholok et al., 2021). Uji t diterapkan untuk menganalisis koefisien regresi secara parsial, dengan fokus pada dampak variabel independen terhadap dependen sambil mempertahankan variabel lain konstan (Sutrisna & Aprilyani, 2021). Sementara itu, uji F menilai sejauh mana pengaruh keseluruhan variabel bebas terhadap variabel terkait secara bersama-sama (Wijaya & Santosa, 2022).

## HASIL

**Tabel 1. Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Kompensasi	0,857	Reliabel
2.	Kepuasan Kerja	0,721	Reliabel
3.	Penghargaan	0,860	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan	0,752	Reliabel

Sumber: Data diolah dari SPSS

Berdasarkan tabel, nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kompensasi, kepuasan kerja, penghargaan, dan kinerja karyawan masing-masing melebihi 0,7. Dengan demikian instrumen tersebut dianggap reliabel untuk tahap analisis selanjutnya.

**Tabel 2. Uji Validitas**

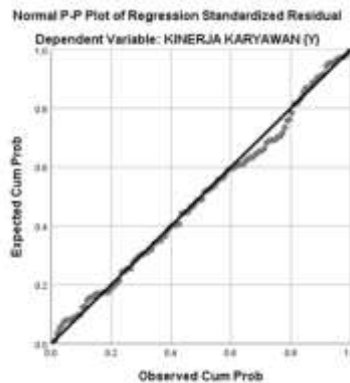
Pernyataan	r hitung / pearson correlation	r tabel (taraf sig5%)	Keterangan
<b>Variabel Kompensasi</b>			
Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima saat ini.	0,798	0,1723	<b>Valid</b>
Gaji yang diberikan sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup.	0,829		
Upah yang diberikan sesuai dengan beban kerja.	0,771		
Perusahaan memberikan kenaikan upah secara berkala dan layak.	0,681		
Insentif yang diberikan membuat karyawan puas.	0,675		
Insentif diberikan secara rutin sesuai dengan kebijakan perusahaan.	0,663		
Saya merasa puas dengan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan.	0,735		
Tunjangan yang diberikan secara adil dapat mendorong saya untuk bekerja lebih optimal.	0,319		

Saya merasa puas dengan fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan.	0,514		
Fasilitas yang disediakan perusahaan lengkap sesuai dengan kebutuhan kerja.	0,520		
<b>Variabel Kepuasan Kerja</b>			
Saya merasa senang dengan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada saya dalam pekerjaan.	0,686	0,1723	<b>Valid</b>
Saya merasa beban tanggung jawab yang diberikan sesuai dengan posisi saya di perusahaan.	0,599		
Saya mengetahui standar kualitas yang harus saya capai.	0,352		
Pengetahuan saya tentang pekerjaan membantu saya meningkatkan efisiensi dan kualitas kerja.	0,261		
Karyawan di perusahaan ini saling menghormati dalam berbicara dan berperilaku.	0,662		
Saya merasa semua karyawan di perusahaan ini diperlakukan dengan adil dan hormat tanpa memandang jabatan dan status.	0,604		
Di perusahaan ini karyawan saling membantu satu sama lain untuk mencapai kesuksesan bersama.	0,709		
Saya merasa terlibat dan dihargai dalam setiap proses kerja sama tim.	0,415		
Di perusahaan ini saya merasa rekan kerja saling mendukung satu sama lain.	0,548		
Suasana kekeluargaan di perusahaan ini membuat saya merasa betah dan termotivasi untuk bekerja.	0,583		
<b>Variabel Penghargaan</b>			
Saya merasa bahwa bonus yang diberikan sesuai dengan kontribusi yang dilakukan untuk perusahaan.	0,648	0,1723	<b>Valid</b>
Adanya bonus meningkatkan semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,352		
Perusahaan memberikan peluang yang jelas bagi karyawan untuk naik jabatan.	0,739		
Promosi yang diberikan perusahaan dilakukan secara adil.	0,666		
Saya merasa penambahan tanggung jawab meningkatkan kinerja dan produktivitas.	0,523		
Perusahaan memberikan dukungan berupa pelatihan atau sumber daya yang cukup yang dapat membantu saya mengelola tanggung jawab baru.	0,699		
Saya diberikan kesempatan untuk memberikan masukan dalam pengambilan keputusan.	0,726		
Saya diberikan kesempatan untuk memberikan masukan dalam pengambilan keputusan.	0,752		
Saya merasa bahwa perusahaan selalu berusaha mendorong para karyawan untuk mencapai hasil yang terbaik pada setiap tugas yang diberikan.	0,747		
Saya merasa perusahaan selalu memberikan target yang jelas dan berupaya keras membantu agar para karyawan bisa mencapai target tersebut.	0,754		
<b>Variabel Kinerja Karyawan</b>			
Lingkungan kerja yang rapi membuat saya merasa lebih nyaman untuk bekerja.	0,472	0,1723	<b>Valid</b>
Perusahaan menjaga kebersihan dan kerapian fasilitas umum di kantor dengan baik.	0,301		

Ketelitian saya dalam menyelesaikan tugas membantu meningkatkan efisiensi pekerjaan saya.	0,402		
Ketelitian dalam pekerjaan membantu mengurangi kesalahan yang dapat mempengaruhi kinerja secara keseluruhan.	0,454		
Kecepatan saya dalam menyelesaikan pekerjaan meningkatkan kinerja saya.	0,480		
Saya dapat mengelola waktu dengan baik untuk menyelesaikan tugas dengan cepat dan efisien.	0,662		
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan di atas rata-rata karyawan lain.	0,560		
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari target yang diberikan.	0,695		
Hasil kerja yang saya hasilkan selalu memenuhi standar yang diharapkan perusahaan.	0,719		
Saya merasa bahwa hasil kerja saya berpengaruh positif terhadap keberhasilan perusahaan.	0,755		

Sumber: Data diolah dari SPSS 25

**Gambar 1. Uji Normalitas**



Pada gambar yang disajikan, titik-titik data terlihat berkumpul di sekitar garis diagonal dan mengikuti pola tersebut. Oleh karena itu data diasumsikan berdistribusi normal.

**Tabel 3. Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		130
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.50807024
Most Extreme Differences	Absolute	.061
	Positive	.061
	Negative	-.034
Test Statistic		.061
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data diolah dari SPSS 25

Tabel juga menunjukkan *Asymptotic Significant* bernilai 0,20, yang lebih tinggi dari 0,05, jadi dapat dibuktikan hasil data menyebar secara normal.

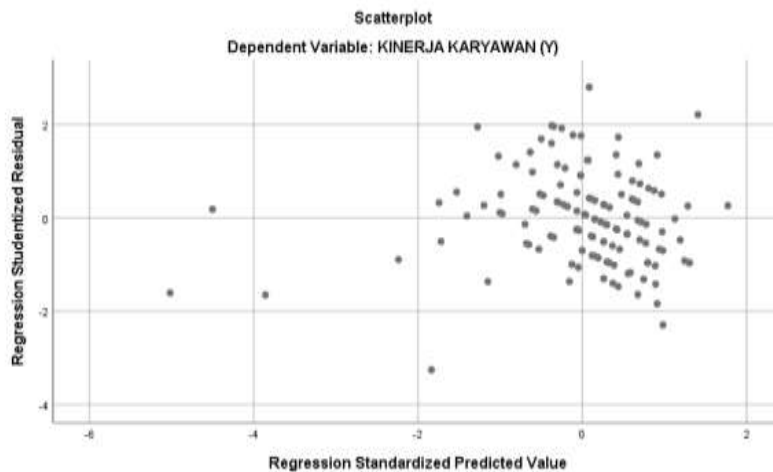
**Tabel 4. Uji Multikolinieritas**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KOMPENSASI (X1)	<b>0.326</b>	<b>3.070</b>
	KEPUASAN KERJA (X2)	<b>0.481</b>	<b>2.081</b>
	PENGHARGAAN (X3)	<b>0.265</b>	<b>3.774</b>

Sumber: Data diolah dari SPSS 25

Pada hasil uji multikolinieritas, nilai *Tolerance* kompensasi 0,326, kepuasan kerja 0,481, dan penghargaan 0,265, kemudian *Variance Inflation Factor* (VIF) bernilai 3,070; 2,081; dan 3,774. Dengan demikian, tidak terdeteksi gejala multikolinieritas, disebabkan *Tolerance* bernilai di atas 0,1 dan VIF dibawah 10.

**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Data diolah dari SPSS 25

Melalui grafik *Scatterplot*, tidak tampak pola yang sistematis dan titik-titik data tampak menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah nilai nol pada sumbu Y, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

**Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.399	2.488		7.798	.000
	Kompensasi	.087	.081	.130	1.071	.286
	Kepuasan Kerja	.440	.091	.484	4.847	.000
	Penghargaan	.049	.095	.068	.509	.611

Sumber: Data diolah dari SPSS 25

Dari tabel yang disajikan, terlihat bahwa nilai signifikan untuk variabel kompensasi adalah 0,286, kepuasan kerja 0,000, dan penghargaan 0,611. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dengan nilai sig di atas 0,05, tidak berpengaruh pada kinerja karyawan. Sebaliknya, sig bernilai di bawah 0,05, kepuasan kerja terbukti mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun

penghargaan, dengan nilai sig melebihi 0,05, juga tidak menunjukkan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Pada kolom *Unstandardized Coefficients*, nilai Beta (B) untuk konstanta adalah 19,399, sedangkan koefisien untuk kompensasi 0,087, kepuasan kerja 0,440, dan penghargaan 0,049.

**Tabel 6. Uji Koefisien Korelasi (Secara Bersama-Sama)**

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,630 <sup>a</sup>	,397	,383	2,538	,397	27,646	3	126	,000
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepuasan Kerja, Penghargaan									
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan									

Sumber: Data diolah dari SPSS 25

Pada tabel diatas menyajikan hasil perhitungan koefisien korelasi, dengan *Sig. F Change* bernilai 0,000 dan nilai *Pearson Correlation* (R) meghasilkan angka 0,630, yang menunjukkan korelasi kuat (dalam rentang 0,60–0,799).

**Tabel 7. Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	534.144	3	178.048	27.646	.000 <sup>b</sup>
	Residual	811.464	126	6.440		
	Total	1345.608	129			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepuasan Kerja, Penghargaan						

Sumber: Data diolah dari SPSS 25

Hasil pada  $F_{hitung}$  bernilai 27,646 dengan tingkat signifikansi bernilai 0,000, yang dibandingkan dengan  $F_{tabel}$ . Karena  $F_{hitung}$  bernilai 27,646, sehingga nilai  $F_{hitung}$  (27,646) melebihi  $F_{tabel}$  (2,68) dan signifikansi 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti ada pengaruh bersama-sama antara kompensasi, kepuasan kerja, dan penghargaan pada kinerja karyawan di PT Prima Prospek Indonesia.

## Pembahasan

Analisis data menggunakan SPSS versi 25 membuktikan pada kompensasi, kepuasan kerja, dan penghargaan secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan, baik parsial maupun secara keseluruhan. Pada tingkat parsial, hasil uji t mengungkapkan bahwa kompensasi berpengaruh kepada kinerja karyawan, menghasilkan  $t_{hitung}$  6,395 melebihi  $t_{tabel}$  1,97897 dan signifikansi 0,000 di bawah 0,05. Ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a1$  diterima, menunjukkan adanya hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Selain itu, kepuasan kerja juga terbukti signifikan dalam mempengaruhi kinerja, dengan  $t_{hitung}$  8,822 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,97897 dan signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Temuan ini menyiratkan bahwa peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Demikian halnya dengan penghargaan, yang menunjukkan dampak signifikan terhadap kinerja, ditandai oleh  $t_{hitung}$  6,906 lebih besar dari  $t_{tabel}$  1,97897 dan signifikansi 0,000 di bawah 0,05. Hal ini menegaskan bahwa penghargaan yang sesuai dapat mendorong motivasi

karyawan untuk memperbaiki kinerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut bersama-sama memberikan pengaruh signifikan pada kinerja karyawan, sebagaimana ditunjukkan oleh  $F_{hitung}$  27,646 yang lebih tinggi dari  $F_{tabel}$  2,68 tingkat signifikansi 0,000 di bawah 0,05. Dengan kata lain, model regresi ini efektif dalam menjelaskan keterkaitan antara kompensasi, kepuasan kerja, penghargaan, dan kinerja karyawan. Temuan ini menggarisbawahi pentingnya kompensasi yang adil, kepuasan kerja yang optimal, serta penghargaan yang tepat sebagai pendorong utama peningkatan kinerja. Penelitian ini memiliki tujuan sebagai acuan untuk bagi perusahaan menyusun kebijakan manajemen sumber daya manusia yang mampu meningkatkan produktivitas karyawan.

### KESIMPULAN

1. Analisis regresi linier berganda mengungkapkan bahwa kompensasi memiliki koefisien regresi 0,087 atau 8,7%, dengan signifikansi bernilai  $0,000 > 0,05$  dan  $t_{hitung}$   $6,395 > t_{tabel}$  1,97897, serta koefisien korelasi (R) 0,492. Ini menandakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang berarti pada kinerja karyawan di PT Prima Prospek Indonesia.
2. Variabel kepuasan kerja menunjukkan koefisien regresi 0,440 atau 44%, signifikansi bernilai  $0,000 > 0,05$ ,  $t_{hitung}$   $8,822 > t_{tabel}$  1,97897, dan koefisien korelasi (R) 0,615, yang mengindikasikan dampak signifikan kepuasan kerja pada kinerja karyawan di PT Prima Prospek Indonesia.
3. Adapun penghargaan memiliki koefisien regresi 0,049 atau 4,9%, signifikansi  $0,000 > 0,05$ ,  $t_{hitung}$   $6,906 > t_{tabel}$  1,97897, dengan koefisien korelasi (R) 0,521, sehingga penghargaan juga berperan signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan di PT Prima Prospek Indonesia.
4. Secara keseluruhan, kompensasi, kepuasan kerja, dan penghargaan bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan, yang dibuktikan oleh  $F_{hitung}$   $27,646 > F_{tabel}$  2,68 dan signifikansi bernilai  $0,000 < 0,05$ . Koefisien korelasi bersama (R) bernilai 0,630 membuktikan hubungan kuat antara ketiga variabel independen dengan kinerja karyawan. Selain itu, nilai ( $R^2$ ) sebesar 0,397 menyatakan bahwa ketiga variabel tersebut berkontribusi sebesar 39,7% kepada kinerja karyawan, sementara 60,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor eksternal di luar penelitian ini.

### REFERENSI

- Ariyanto, A., & Santosa, S. (2022). Pengaruh Mutasi Rotasi Dan Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi Pada PT Kantuna Boga Makmur). *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(1), 26–33.  
<http://repositori.buddhidharma.ac.id/id/eprint/1529%0Ahttps://jurnal.buddhidharma.ac.id/index.php/pros/article/download/1117/562>
- Dian Octaviani, R., Subariyanti, H., Widiyanto, H., & Arisanti, I. (2022). *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*.
- Gunawan, A., & Sutrisna. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 1–6.  
<https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros>
- Hermingsih, A., & Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap

Kepuasan Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 574–597. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2734>

- Kadir, M. S., Yusuf, M., & Abyan, M. M. (2021). Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. <http://repository.ucb.ac.id/id/eprint/601>
- Sanaky, M. M., Saleh, L. M., & Titaley, H. D. (2021). Analisis Faktor-Faktor Keterlambatan Pada Proyek Pembangunan Gedung Asrama Man 1 Tulehu Maluku Tengah. *Jurnal Simetrik*, 11(1), 432–439. <https://doi.org/10.31959/js.v11i1.615>
- Sugandha, Yana, D., Hendra, & Tholok, F. W. (2021). Analisis Disiplin Kerja, Kecepatan, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan PT Culletprima Setia Tangerang. *ECo-Buss*, 4(2), 107–117. <http://search.jamas.or.jp/link/ui/2014143423>
- Sutrisna, & Aprilyani, N. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Guna Karya Elektrik. *Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 197–207.
- Tanady, D., Sanjaya, M., Novirsari, E., Harianto, A., & Nasib, N. (2024). Pengaruh Penghargaan Ekstrinsik, Penghargaan Intrinsik, Keterlibatan Kerja Terhadap Kesejahteraan Psikologis pada Institut Bisnis IT&B. *JAMPARING: Jurnal Akuntansi Manajemen Pariwisata Dan Pembelajaran Konseling*, 2(2), 668–675. <https://doi.org/10.57235/jamparing.v2i2.3066>
- Tholok, F. W., Janamarta, S., & Wibowo, F. P. (2021). *Pengaruh Harga Dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Pada Era Covid 19 (Studi Kasus Di Pt. Erje London Chemical)*. 3(41), 48–56.
- Wijaya, V., & Santosa, S. (2022). Pengaruh Profil Resiko, Good Corporate Governance, Rentabilitas, Dan Permodalan (Capital) Terhadap Tingkat Kesehatan PT Bank Jago Tbk. *Proisiding: Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 970–982.