



**PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, DAN
PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT PRIMA PROSPEK INDONESIA**

SKRIPSI

Oleh :

MARCELLA AGUSTINE

20210500059

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2025



**PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, DAN
PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT PRIMA PROSPEK INDONESIA**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar
Sarjana Pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis
Universitas Buddhi Dharma Tangerang
Jenjang Pendidikan Strata 1**

Oleh :

MARCELLA AGUSTINE

20210500059

**FAKULTAS BISNIS
UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA TANGERANG**

2025

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Marcella Agustine
NIM : 20210500059
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Prospek Indonesia.

Usulan skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dalam pembuatan Skripsi.

Tangerang, 17 Maret 2025

Menyetujui,

Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,



Diana Silaswara, S.E., M.M.
NUPTK : 2458753654230072



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK : 8942754655130172

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Penghargaan terhadap
Kinerja Karyawan pada PT Prima Prospek Indonesia.

Disusun oleh,

Nama Mahasiswa : Marcella Agustine

NIM : 20210500059

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Skripsi ini kami setuju untuk dipertahankan di depan Tim Penguji Universitas Buddhi Dharma sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar **Sarjana Manajemen (S.M.)**.

Tangerang, 30 Juni 2025

Menyetujui,

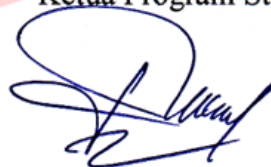
Mengetahui,

Pembimbing,

Ketua Program Studi,



Diana Silaswara, S.E., M.M.
NUPTK : 2458753654230072



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK : 8942754655130172

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Diana Silaswara, S.E., M.M.

Kedudukan : Pembimbing

Menyatakan bahwa,

Nama Mahasiswa : Marcella Agustine

NIM : 20210500059

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

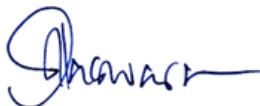
Program Studi : Manajemen

Fakultas : Bisnis

Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Penghargaan terhadap
Kinerja Karyawan pada PT Prima Prospek Indonesia.

Telah layak untuk mengikuti sidang skripsi.

Menyetujui,
Pembimbing,



Diana Silaswara, S.E., M.M.
NUPTK : 2458753654230072

Tangerang, 30 Juni 2025

Mengetahui,
Ketua Program Studi,



Eso Hernawan, S.E., M.M.
NUPTK : 8942754655130172

UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA

TANGERANG

LEMBAR PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Marcella Agustine
NIM : 20210500059
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Bisnis
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Prospek Indonesia.

Telah dipertahankan dan dinyatakan **LULUS** pada Yudisium dalam Predikat “**DENGAN PUJIAN**” oleh Tim Penguji pada hari Jumat, tanggal 15 Agustus 2025.

Nama Penguji

Tanda Tangan

Ketua Penguji : **Dr. Sutrisna, S.E., S.H., M.M., M.Kn.**
NUPTK : 6053752653130113

Penguji I : **Sonny Santosa, S.E., M.M.**
NUPTK : 8360762663130273

Penguji II : **Fidellis Wato Tholok, S.E., M.M.**
NUPTK : 0533752653130113

Dekan Fakultas Bisnis,



Rr Dian Anggraeni, S.E., M.Si.
NUPTK : 9759751652230072



SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana di Universitas Buddhi Dharma ataupun universitas lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan original penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari dosen pembimbing.
3. Dalam karya tulis tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis dengan jelas dan dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Karya tulis, skripsi ini tidak terdapat pemalsuan (kebohongan), seperti : buku, artikel, jurnal, data sekunder, data responden, data kuesioner, pengolahan data, dan pemalsuan tanda tangan dosen atau Ketua Jurusan atau Dekan atau Rektor Universitas Buddhi Dharma yang dibuktikan dengan keasliannya.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Buddhi Dharma.

Tangerang, 30 Juni 2025

Yang membuat pernyataan,



Marcella Agustine

NIM: 20210500059

**UNIVERSITAS BUDDHI DHARMA
TANGERANG**

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Dibuat oleh,

NIM : 20210500059
Nama : Marcella Agustine
Jenjang Studi : Strata Satu (S1)
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Dengan ini menyetujui untuk memberikan ijin kepada pihak Universitas Buddhi Dharma, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah kami yang berjudul: “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Prospek Indonesia”, beserta perangkat yang diperlukan (apabila ada).

Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini pihak Universitas Buddhi Dharma berhak menyimpan, mengalih media atau formatkan, mengelola dalam pangkalan data (*database*), mendistribusikannya dan menampilkan atau mempublikasikannya di *internet* atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta karya ilmiah tersebut.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan Universitas Buddhi Dharma, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas, pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Tangerang, 28 Agustus 2025

Penulis



Marcella Agustine

PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PRIMA PROSPEK INDONESIA

ABSTRAK

Kinerja karyawan PT Prima Prospek Indonesia dapat optimal apabila didukung kompensasi yang layak, kepuasan kerja tinggi, serta penghargaan atas kinerja. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan sebanyak 130 orang dengan teknik sampel jenuh. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, dan kuesioner, kemudian dianalisis menggunakan SPSS versi 25.

Berdasarkan hasil analisis linier berganda, mendapatkan hasil persamaan yaitu $Y = 19,399 + 0,087 X_1 + 0,440 X_2 + 0,049 X_3$ dan nilai koefisien korelasi kompensasi sebesar 0,492 termasuk sedang, selanjutnya nilai koefisien korelasi kepuasan kerja sebesar 0,615 termasuk kuat, serta nilai koefisien korelasi penghargaan sebesar 0,521 termasuk sedang.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi terkait variabel independen dan variabel dependen yaitu kompensasi, kepuasan kerja, dan penghargaan terhadap kinerja karyawan sebesar 39,7% dan sisanya sebesar 60,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial $t_{tabel} = 1,97897$, nilai t_{hitung} pada variabel kompensasi sebesar 6,395; kemudian hasil t_{hitung} pada variabel kepuasan kerja sebesar 8,822; lalu hasil t_{hitung} pada variabel penghargaan sebesar 6,906, dengan ini dapat dibuktikan bahwa kompensasi, kepuasan kerja, dan penghargaan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta hasil uji hipotesis simultan F_{hitung} sebesar $27,646 > F_{tabel}$ sebesar 2,68 dan probabilitas $0,000 < 0,05$. Dengan ini H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kompensasi, kepuasan kerja, dan penghargaan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Prospek Indonesia.

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

THE INFLUENCE OF COMPENSATION, JOB SATISFACTION, AND REWARDS ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT PRIMA PROSPEK INDONESIA

ABSTRACT

PT Prima Prospek Indonesia employee performance can be optimal if supported by adequate compensation, high job satisfaction, and performance recognition. This study involved all 130 employees using a saturated sampling technique. Data were obtained through observation, interviews, and questionnaires, then analyzed using SPSS version 25.

Based on the results of the multiple linear regression analysis, the equation obtained was $Y = 19.399 + 0.087 X_1 + 0.440 X_2 + 0.049 X_3$. The compensation correlation coefficient was 0.492, which is considered moderate. The job satisfaction correlation coefficient was 0.615, which is considered strong, and the reward correlation coefficient was 0.521, which is considered moderate.

Based on the coefficient of determination for the independent and dependent variables, namely compensation, job satisfaction, and rewards, employee performance was 39.7%, with the remaining 60.3% influenced by other variables not included in this study.

Based on the partial hypothesis test, $t_{table} = 1.97897$, the t_{count} value for the compensation variable was 6.395; the t_{count} value for the job satisfaction variable was 8.822; the t_{count} result for the reward variable is 6.906, proving that compensation, job satisfaction, and rewards partially influence employee performance. The simultaneous hypothesis test results also show that F_{count} is $27.646 > F_{table} 2.68$, with a probability of $0.000 < 0.05$. With this H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that compensation, job satisfaction, and rewards simultaneously influence employee performance at PT Prima Prospek Indonesia.

Keywords: Compensation, Job Satisfaction, Rewards, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, Sang Tiratana atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Buddhi Dharma Tangerang. Dengan judul skripsi ini adalah **“Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Prima Prospek Indonesia”**.

Penulis menyadari bahwa penyelesaian skripsi ini tidak terwujud tanpa adanya bimbingan, bantuan, serta dukungan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak berikut yang telah memberikan kontribusi secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian skripsi ini, yaitu kepada:

1. Ibu Dr. Limajatini, S.E., M.M., BKP., CTC., selaku Rektor Universitas Buddhi Dharma.
2. Ibu Rr. Dian Anggraeni, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
3. Bapak Eso Hernawan, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen (S1) Fakultas Bisnis Universitas Buddhi Dharma.
4. Ibu Diana Silaswara, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak meluangkan waktu, memberikan bimbingan dan pengarahan demi tercapainya skripsi ini.

5. Bapak dan Ibu dosen pengajar di Universitas Buddhi Dharma yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
6. Bapak Alie Gunawan, selaku Direktur Utama PT Prima Prospek Indonesia.
7. Rekan-rekan di PT Prima Prospek Indonesia, seluruh staf yang telah mendukung dan memberikan semangat kepada penulis.
8. Orang tua tercinta yang telah memberikan dukungan dan semangat kepada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Teman-teman dan saudara yang telah memberikan motivasi dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu, penulis berharap adanya saran dan kritik dari pihak lain agar dapat menjadi bahan pertimbangan bagi penulis. Penulis juga berharap skripsi ini bermanfaat bagi rekan mahasiswa dan pihak yang berkepentingan guna menambah wawasan dan pengetahuan pembaca.

Tangerang, 30 Juni 2025

Penulis,



Marcella Agustine

DAFTAR ISI

Halaman

JUDUL LUAR

JUDUL DALAM

LEMBAR PERSETUJUAN USULAN SKRIPSI

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

REKOMENDASI KELAYAKAN MENGIKUTI SIDANG SKRIPSI

LEMBAR PENGESAHAN

SURAT PERNYATAAN

LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

ABSTRAK i

ABSTRACT ii

KATA PENGANTAR..... iii

DAFTAR ISI..... v

DAFTAR TABEL viii

DAFTAR GAMBAR..... xi

DAFTAR LAMPIRAN xii

BAB I PENDAHULUAN..... 1

A. Latar Belakang Masalah..... 1

B. Identifikasi Masalah..... 7

C. Rumusan Masalah..... 7

D. Tujuan Penelitian 8

E. Manfaat Penelitian 8

F. Sistematika Penulisan Skripsi 9

BAB II LANDASAN TEORI 12

A. Gambaran Umum Teori 12

1. Kompensasi..... 14

2. Kepuasan Kerja 21

3. Penghargaan	26
4. Kinerja Karyawan	31
B. Hasil Penelitian Terdahulu	37
C. Kerangka Pemikiran	41
D. Perumusan Hipotesis	41
BAB III METODE PENELITIAN	45
A. Jenis Penelitian	45
B. Objek Penelitian	45
1. Sejarah Singkat Perusahaan	46
2. Visi dan Misi Perusahaan	46
3. Layanan Utama	47
4. Struktur Organisasi	48
5. Wewenang dan Tanggung Jawab	49
C. Jenis Dan Sumber Data	52
D. Populasi Dan Sampel	53
1. Populasi	53
2. Sampel	53
E. Teknik Pengumpulan Data	54
F. Operasionalisasi Variabel Penelitian	55
G. Teknik Analisis Data	57
1. Analisis Statistik Deskripsi	58
2. Frekuensi Data	58
3. Uji Data Penelitian	58
4. Uji Asumsi Klasik	59
5. Uji Hipotesis	64
6. Skala Pengukuran	68
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	69
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian	69
1. Statistik Deskriptif Responden	69
2. Statistik Deskriptif Data	73
3. Frekuensi Data	74

B. Analisis Hasil Penelitian	104
1. Uji Instrumen Data	104
2. Uji Asumsi Klasik	108
3. Koefisien Korelasi (R)	111
4. Koefisien Determinasi (R^2)	114
C. Pengujian Hipotesis	115
1. Regresi Linier Sederhana dan Uji Parsial (Uji t)	115
2. Regresi Linier Berganda dan Uji Simultan (Uji F)	119
D. Pembahasan	122
1. Pengaruh Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	122
2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	122
3. Pengaruh Penghargaan (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	123
4. Pengaruh Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan	124
BAB V PENUTUP	125
A. Kesimpulan	125
B. Saran	127
DAFTAR PUSTAKA	129
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	136
SURAT KETERANGAN RISET	137
LAMPIRAN-LAMPIRAN	138

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Penelitian Terdahulu	37
Tabel III.1 Struktur Organisasi	48
Tabel III.2 Operasional Variabel Penelitian.....	55
Tabel III.3 Nilai Koefisien <i>Pearson Correlation</i>	67
Tabel IV.1 Responden Berdasarkan Usia	69
Tabel IV.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
Tabel IV.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	71
Tabel IV.4 Responden Berdasarkan Posisi Pekerjaan	71
Tabel IV.5 Responden Berdasarkan Lama Bekerja	72
Tabel IV.6 Statistik Deskriptif Data	73
Tabel IV.7 Hasil Jawaban (X _{1.1})	74
Tabel IV.8 Hasil Jawaban (X _{1.2})	75
Tabel IV.9 Hasil Jawaban (X _{1.3})	75
Tabel IV.10 Hasil Jawaban (X _{1.4})	76
Tabel IV.11 Hasil Jawaban (X _{1.5})	77
Tabel IV.12 Hasil Jawaban (X _{1.6})	77
Tabel IV.13 Hasil Jawaban (X _{1.7})	78
Tabel IV.14 Hasil Jawaban (X _{1.8})	79
Tabel IV.15 Hasil Jawaban (X _{1.9})	79
Tabel IV.16 Hasil Jawaban (X _{1.10})	80
Tabel IV.17 Hasil Jawaban (X _{2.1})	81
Tabel IV.18 Hasil Jawaban (X _{2.2})	82
Tabel IV.19 Hasil Jawaban (X _{2.3})	83
Tabel IV.20 Hasil Jawaban (X _{2.4})	83
Tabel IV.21 Hasil Jawaban (X _{2.5})	84
Tabel IV.22 Hasil Jawaban (X _{2.6})	85
Tabel IV.23 Hasil Jawaban (X _{2.7})	86
Tabel IV.24 Hasil Jawaban (X _{2.8})	86
Tabel IV.25 Hasil Jawaban (X _{2.9})	87

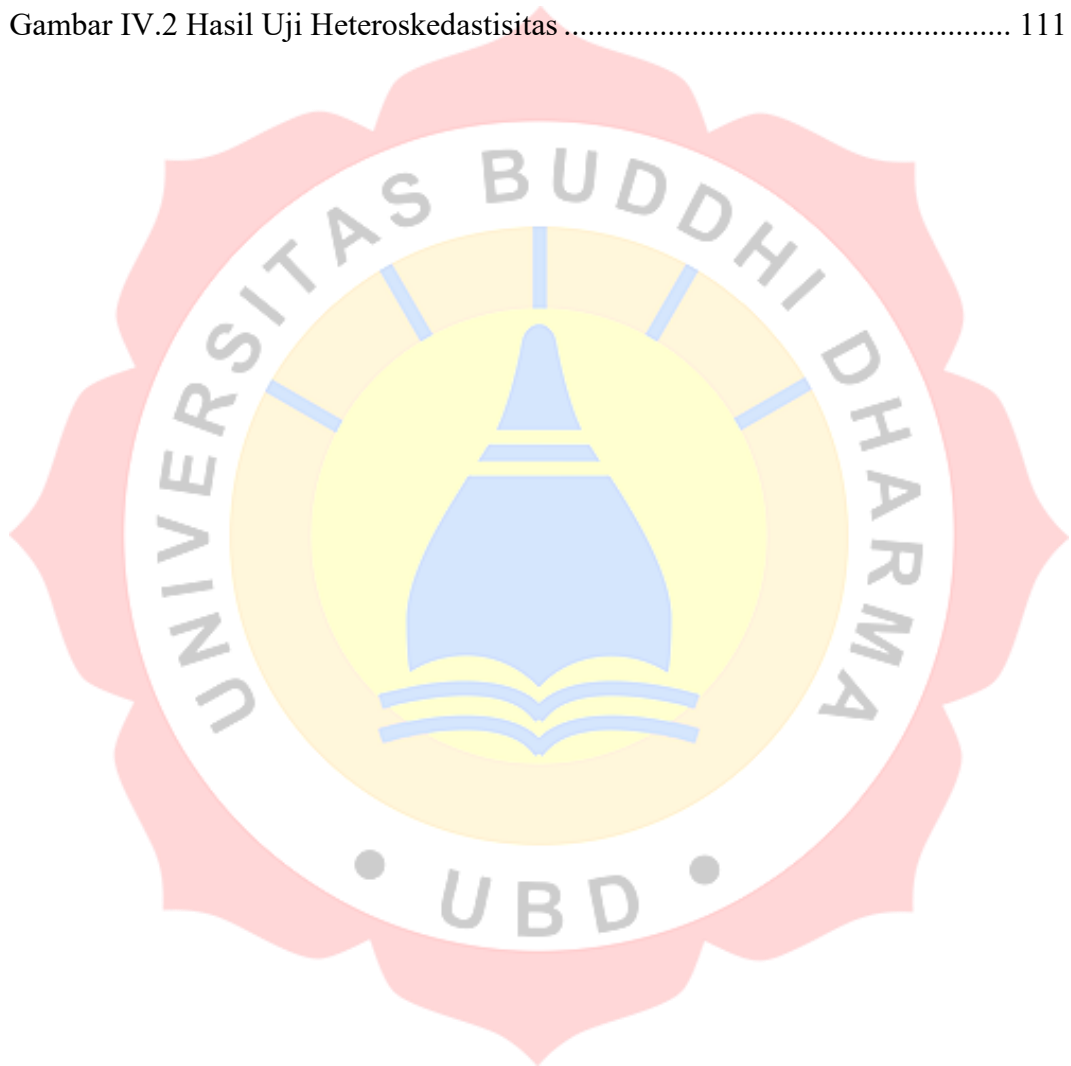
Tabel IV.26 Hasil Jawaban ($X_{2.10}$)	88
Tabel IV.27 Hasil Jawaban ($X_{3.1}$)	89
Tabel IV.28 Hasil Jawaban ($X_{3.2}$)	89
Tabel IV.29 Hasil Jawaban ($X_{3.3}$)	90
Tabel IV.30 Hasil Jawaban ($X_{3.4}$)	91
Tabel IV.31 Hasil Jawaban ($X_{3.5}$)	91
Tabel IV.32 Hasil Jawaban ($X_{3.6}$)	92
Tabel IV.33 Hasil Jawaban ($X_{3.7}$)	93
Tabel IV.34 Hasil Jawaban ($X_{3.8}$)	94
Tabel IV.35 Hasil Jawaban ($X_{3.9}$)	95
Tabel IV.36 Hasil Jawaban ($X_{3.10}$)	96
Tabel IV.37 Hasil Jawaban ($Y_{.1}$)	97
Tabel IV.38 Hasil Jawaban ($Y_{.2}$)	98
Tabel IV.39 Hasil Jawaban ($Y_{.3}$)	98
Tabel IV.40 Hasil Jawaban ($Y_{.4}$)	99
Tabel IV.41 Hasil Jawaban ($Y_{.5}$)	100
Tabel IV.42 Hasil Jawaban ($Y_{.6}$)	100
Tabel IV.43 Hasil Jawaban ($Y_{.7}$)	101
Tabel IV.44 Hasil Jawaban ($Y_{.8}$)	102
Tabel IV.45 Hasil Jawaban ($Y_{.9}$)	102
Tabel IV.46 Hasil Jawaban ($Y_{.10}$)	103
Tabel IV.47 Hasil Uji Validitas	105
Tabel IV.48 Hasil Uji Reliabilitas	107
Tabel IV.49 Hasil Uji Normalitas	109
Tabel IV.50 Hasil Uji Multikolinearitas	110
Tabel IV.51 Hasil Uji Koefisien Korelasi (X_1 terhadap Y)	112
Tabel IV.52 Hasil Uji Koefisien Korelasi (X_2 terhadap Y)	112
Tabel IV.53 Hasil Uji Koefisien Korelasi (X_3 terhadap Y)	113
Tabel IV.54 Hasil Uji Koefisien Korelasi (Secara Bersama-Sama)	113
Tabel IV.55 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	115
Tabel IV.56 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana (X_1 terhadap Y)	115

Tabel IV.57 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana (X_2 terhadap Y)	117
Tabel IV.58 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana (X_3 terhadap Y)	118
Tabel IV.59 Hasil Regresi Linier Berganda.....	119
Tabel IV.60 Hasil Uji Simultan (Uji F)	121



DAFTAR GAMBAR

Gambar I.1 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Prima Prospek Indonesia Tahun 2022-2024	5
Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	41
Gambar IV.1 Analisis Statistik Uji Normalitas	108
Gambar IV.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	111



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	138
Lampiran 2 Wawancara	144
Lampiran 3 Tabel Jawaban Kuesioner.....	146
Lampiran 4 Hasil Uji SPSS.....	158
Lampiran 5 r-tabel.....	168
Lampiran 6 t-tabel.....	171
Lampiran 7 F-tabel.....	174



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sejak terbentuknya sebuah perusahaan terdapat sumber daya manusia didalamnya yang berpengaruh terhadap kemajuan dan keberhasilan perusahaan. Suatu perusahaan tidak dapat mencapai tujuannya secara efektif tanpa bantuan sumber daya manusia, sehingga perusahaan perlu mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas untuk menjalankan perusahaannya. Seorang pemimpin diperlukan dalam perusahaan untuk mengelola manajemen sumber daya manusia yang efektif guna mendorong terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia berfungsi untuk panduan dalam hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia di perusahaan, sebagai salah satu contoh berkeinginan menghasilkan individu yang unggul dan berkualitas. Setelah sumber daya manusia dapat bekerja dengan baik, perusahaan wajib memberikan umpan balik yang baik kepada mereka agar dapat terus memberikan kinerja yang unggul.

Pemberian kompensasi oleh perusahaan berpotensi meningkatkan performa kerja karyawan. Ketika pembagian kompensasi yang setara dan sesuai dengan kontribusi karyawan maka dapat memotivasi karyawan untuk mengoptimalkan performa kerjanya, sehingga produktivitas akan meningkat yang dapat berdampak baik untuk perusahaan. Berbeda jika kompensasi yang diberikan tidak adil atau tidak sesuai dapat memicu *turnover* dan menurunkan kinerja karyawan.

PT Prima Prospek Indonesia dipilih untuk lokasi penelitian penulis. Melalui pengamatan dan wawancara yang dilakukan dengan Ibu Tasya Jasmine sebagai HRD PT Prima Prospek Indonesia, dapat penulis simpulkan bahwa perusahaan belum dapat memberikan kompensasi dalam bentuk gaji, insentif, dan tunjangan yang adil dan sesuai untuk karyawan. Dengan memberikan kinerja yang baik untuk perusahaan, maka karyawan tersebut berhak untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dan layak. Kompensasi yang diberikan secara benar dan sesuai, dapat mendorong karyawan agar bekerja lebih optimal yang berpengaruh pada peningkatan kinerja.

Dalam penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok yang diteliti oleh (Kumalasari & Efendi, 2022) dari hasil penelitiannya bahwa variabel bebas yaitu kompensasi terdapat pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja pada karyawan akan meningkat saat karyawan melihat bahwa seorang pemimpin dapat menghargai pekerjaan mereka, bahwa mereka memiliki fleksibilitas dalam menyelesaikan tugas, bahwa mereka termotivasi untuk bekerja, dan bahwa mereka menerima arahan dan bimbingan. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat, berkontribusi

pada peningkatan produktivitas, penurunan tingkat pergantian karyawan, dan lingkungan kerja yang bebas stres.

Masih berdasarkan hasil observasi, terdapat persepsi dari karyawan bahwa beban kerja yang diberikan cukup berat namun gaji yang diterima karyawan masih dianggap kurang sesuai jika dibandingkan dengan tugas dan tanggung jawab yang dijalankan. Selain itu faktor lingkungan juga mempengaruhi kepuasan kerja, berdasarkan yang telah diamati pada perusahaan ini sudah memberikan kenyamanan dalam fasilitas yang memadai. Namun interaksi antara pegawai perusahaan ini kurang terjalin dengan harmonis, terdapat sejumlah pegawai yang berperilaku kurang menghargai dan tidak mendukung satu sama lain. Hal ini menyebabkan kurangnya koordinasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Karena ketika rekan kerja rukun maka dapat menumbuhkan rasa kekeluargaan yang dapat memberikan kenyamanan dalam lingkungan kerja yang berdampak positif terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang diteliti oleh (Nurrohmat & Lestari, 2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Kahatex Kabupaten Bandung.

Selain kompensasi dan kepuasan kerja, penghargaan menjadi salah satu elemen yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar menghadirkan kontribusi yang sebanyak-banyaknya. Karyawan yang dihargai dengan baik akan menganggap bahwa kinerja mereka dihargai oleh perusahaan.

Perusahaan diharapkan bisa memberikan penghargaan yang proporsional dan sepadan dengan kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan. Penghargaan adalah bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan untuk karyawan atas kontribusi dan hasil kerja yang telah dicapai, sehingga dengan adanya penghargaan yang baik diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan terhadap perusahaan.

Sedangkan untuk masalah penghargaan ini, berdasarkan pengamatan dan wawancara diketahui bahwa penghargaan yang diberikan belum adil dan sesuai pada karyawan PT Prima Prospek Indonesia karena karyawan yang memiliki prestasi dan tidak memiliki prestasi diperlakukan sama. Jadi jika penghargaan tidak diwujudkan pada perusahaan akan berdampak pada kinerja karyawan. Karyawan menjadi tidak semangat untuk mencapai target sehingga tujuan perusahaan akan terhalang, kurangnya semangat karyawan dalam melakukan pekerjaannya disebabkan tidak diberikan penghargaan atau apresiasi dari pimpinan.

Dikutip dari jurnal yang berjudul Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan *Minimarket* yang diteliti oleh (Ferdinand & Satibi, 2021) menjelaskan bahwa hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa pemberian penghargaan oleh perusahaan memiliki pengaruh kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan di lingkungan *minimarket*.

Dikutip dari jurnal yang berjudul Dampak Kompensasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan: *Review Literature* yang diteliti (Sutrisno *et al.*, 2022) menunjukkan bahwa tingkat

kepuasan kerja karyawan mempunyai peran penting dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Kinerja memiliki peran penting bagi PT Prima Prospek Indonesia dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting bagi perusahaan, karena kinerja karyawan yang dapat menentukan maju atau mundurnya suatu perusahaan. Perusahaan bisa mengalami penurunan jika para karyawannya tidak menunjukkan kinerja yang baik. Sehingga perusahaan harus memberikan dukungan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

Data penilaian kinerja karyawan PT Prima Prospek Indonesia disajikan dalam gambar I.1 berikut ini:

Gambar I.1 Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Pada PT Prima Prospek Indonesia Tahun 2022-2024

Nilai	Kriteria Kinerja	Tahun					
		2022		2023		2024	
		Total Karyawan	%	Total Karyawan	%	Total Karyawan	%
> 85	Sangat Baik	16	11,9	13	9,77	10	7,7
70 - 85	Baik	68	50,4	62	46,62	59	45,4
55 - 69	Cukup Baik	40	29,6	45	33,83	47	36,2
40 - 54	Kurang Baik	7	5,2	8	6,02	10	7,7
< 40	Tidak Baik	4	3,0	5	3,76	4	3,1
Jumlah Karyawan		135	100	133	100	130	100

Sumber: PT Prima Prospek Indonesia

Berdasarkan data penilaian kinerja karyawan dari tahun 2022 hingga 2024 yang diklasifikasikan ke dalam lima kategori, yaitu Sangat Baik, Baik, Cukup Baik, Kurang Baik, dan Tidak Baik, dapat disimpulkan bahwa secara umum telah terjadi penurunan kualitas kinerja karyawan dari tahun ke tahun.

Jumlah karyawan dengan kinerja Sangat Baik mengalami penurunan dari 16 orang (11,9%) di tahun 2022 menjadi hanya 10 orang (7,7%) pada tahun 2024. Begitu pula pada kategori Baik, terjadi penurunan dari 68 orang (50,4%) menjadi 59 orang (45,4%).

Sebaliknya, kategori Cukup Baik menunjukkan peningkatan dari 40 orang (29,6%) menjadi 47 orang (36,2%), sementara kategori Kurang Baik secara bertahap juga mengalami peningkatan. Pada tahun 2022, total karyawan yang termasuk dalam kategori Kurang Baik 7 orang (5,2%), namun meningkat menjadi 10 orang (7,7%) pada tahun 2024. Serta kategori Tidak Baik pada tahun 2022 dan 2024 sama yaitu 4 orang. Hal ini mengindikasikan perlunya evaluasi terhadap sistem manajemen sumber daya manusia, terutama aspek kompensasi, kepuasan kerja, dan sistem penghargaan, sebagai langkah strategis untuk mendorong peningkatan kualitas kinerja karyawan pada periode selanjutnya.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan, penulis bermaksud untuk melakukan penelitian pada variabel yang akan dikaji, meliputi Kompensasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Penghargaan (X3) sebagai variabel independen dengan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI, KEPUASAN KERJA, DAN PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PRIMA PROSPEK INDONESIA”**.

B. Identifikasi Masalah

Pada penelitian ini, terdapat beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi, meliputi:

1. Terindikasi bahwa ketidaksesuaian dan ketidakadilan dalam pemberian kompensasi kepada karyawan menyebabkan terjadinya *turnover* karyawan.
2. Terindikasi bahwa karyawan merasa beban kerja yang diterima cukup berat, namun kompensasi gaji yang diberikan tidak sebanding dengan tugas dan tanggung jawab yang dijalankan.
3. Terindikasi adanya interaksi antar karyawan perusahaan ini kurang baik, sehingga mempengaruhi kepuasan kerja yang disebabkan lingkungan kerja yang kurang baik.
4. Terindikasi kurang adanya pemberian penghargaan yang diberikan terhadap karyawan, sehingga membuat kinerja karyawan menurun.

C. Rumusan Masalah

Merujuk pada identifikasi diatas, rumusan masalah dari penelitian ini, yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Prospek Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Prospek Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh penghargaan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Prima prospek Indonesia?

4. Apakah terdapat pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan penghargaan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Prospek Indonesia?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Prospek Indonesia.
2. Untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Prospek Indonesia.
3. Untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh penghargaan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Prospek Indonesia.
4. Untuk mengetahui apakah kompensasi, kepuasan kerja, dan penghargaan mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Prospek Indonesia.

E. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat memberikan berbagai manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan teori-teori yang berkaitan dengan aspek pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan penghargaan terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis untuk memperluas wawasan sehingga dapat mengimplementasikan pengetahuan hasil pembelajaran selama masa kuliah yang berguna di aktivitas sehari-hari. Serta penelitian ini dilakukan sebagai bagian dari pemenuhan persyaratan akademik yaitu dengan menyelesaikan Program Studi Manajemen jenjang Strata Satu (S1) pada Fakultas Bisnis di Universitas Buddhi Dharma.

b. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan memberikan arahan dan usulan bagi perusahaan yang berkaitan dengan kompensasi, kepuasan kerja, dan penghargaan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.

c. Bagi pihak lain

Diharapkan penelitian ini dapat menjadikan referensi untuk peneliti lainnya yang ingin membahas tentang pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan penghargaan terhadap kinerja karyawan.

F. Sistematika Penulisan Skripsi

Agar dapat memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai penelitian ini, penyusunan skripsi ini dibagi ke dalam 5 (lima) bab yang didalamnya terdapat beberapa sub bab. Adapun sistematika penulisannya adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab satu ini menguraikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan skripsi.

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab dua ini menguraikan mengenai tinjauan pustaka yang memuat uraian teori-teori yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia seperti kompensasi, kepuasan kerja, penghargaan, dan kinerja. Terhadap juga rangkuman hasil penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan perumusan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab tiga ini menerangkan tentang jenis penelitian, objek penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, Teknik pengumpulan data, operasional variabel, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab empat ini berisikan deskripsi data hasil penelitian masing-masing variabel, analisis hasil penelitian, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab lima ini merupakan bab terakhir yang berisi rangkuman kesimpulan dan saran yang diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak terkait dan berkepentingan.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Gambaran Umum Teori

Manajemen sumber daya manusia merupakan strategi yang diwujudkan oleh perusahaan untuk mengatur, mengawasi dan mengoperasikan sumber daya manusia dengan benar dan sesuai agar perusahaan bisa berkembang dan berhasil serta mempunyai sumber daya manusia yang mampu merealisasikan visi dan misi dari perusahaan.

Kesuksesan perusahaan dalam mencapai seluruh tujuannya bisa ditinjau dari sistem manajemen sumber daya manusianya, agar perusahaan dapat mengelola dan mengorganisasikan sumber daya manusia tersebut dengan tepat. Untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai sumber daya manusia beserta fungsinya, berikut ini diuraikan beberapa pendapat dari para ahli mengenai definisi manajemen sumber daya manusia.

Menurut (Widodo *et al.*, 2022) menjelaskan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia berperan sebagai proses manajerial yang bertujuan memperoleh tenaga kerja yang paling sesuai bagi organisasi, serta mengelolanya secara optimal agar mampu menghasilkan kinerja yang berkualitas dan selaras dengan kuantitas yang dibutuhkan, sehingga dapat mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan.”

Menurut Andy yang dikutip oleh (Julien & Tholok, 2023) mengatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia memiliki tanggung jawab dalam menyiapkan kandidat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi untuk menyelesaikan tugas yang ada. Selain itu, manajemen sumber daya manusia juga berperan dalam memperkirakan kemungkinan terjadinya kekosongan jabatan akibat promosi, mutasi, pensiun, maupun pemberhentian, sehingga operasional perusahaan tidak terganggu.”

Menurut (Hatta *et al.*, 2023) menyatakan bahwa:

“Sumber daya manusia dapat diartikan sebagai suatu bidang ilmu sekaligus seni yang berfokus pada pengaturan hubungan serta peran tenaga kerja, sehingga mampu berkontribusi secara efektif dan efisien dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, maupun masyarakat.”

Dapat disimpulkan dari kutipan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan proses strategis yang mencakup upaya memperoleh, mengelola, serta mengembangkan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi. Fungsi ini tidak hanya bertujuan untuk memastikan kinerja karyawan optimal dan mendukung pencapaian visi dan misi perusahaan, tetapi juga mencakup perencanaan kebutuhan tenaga kerja, mengantisipasi kekosongan jabatan, serta menciptakan hubungan kerja yang efektif dan efisien agar mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut (Sabrina, 2021) menguraikan bahwa fungsi-fungsi dalam operasional Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

1. Fungsi Pengadaan

Suatu proses penambahan, pemilihan, peletakan, pengorientasian yang berguna untuk memperoleh karyawan yang dapat cocok dengan kebutuhan suatu organisasi atau perusahaan. Serta memastikan

kesesuaian kompetensi karyawan dengan tuntutan pekerjaan agar dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi.

2. Fungsi Pengembangan

Memberikan bimbingan, keahlian yang bersifat teknis, teoritis, konseptual, dan etika para karyawan dapat dimaksimalkan.

3. Fungsi Kompensasi

Pemberian kompensasi merupakan suatu balas jasa yang dilakukan secara langsung dan tidak langsung yang dapat berwujud uang maupun barang untuk diserahkan kepada karyawan sebagai tanda balas jasa yang wajib diberikan oleh lembaga.

4. Fungsi Penintegrasian

Kegiatan yang bermanfaat untuk menggabungkan suatu kepentingan suatu organisasi dan kepentingan dari karyawan untuk terwujudnya keselarasan dalam kerja sama dan dapat saling menguntungkan untuk perusahaan atau organisasi.

Untuk memperkuat pemahaman mengenai gambaran umum teori yang telah dijelaskan sebelumnya, penulis akan menjabarkan variabel-variabel yang diteliti, yaitu kompensasi, kepuasan kerja, dan penghargaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan kata serapan yang berasal dari bahasa Inggris yaitu *compensation*. Kompensasi dapat diartikan sebagai ganti rugi. Kompensasi dalam sebuah perusahaan sebagai wujud balasan

yang dibagikan kepada pegawai sebagai bentuk imbalan atas jasa dan kinerjanya. Pada setiap perusahaan mempunyai syarat dan ketentuan yang berbeda-beda dalam mengatur hal ini.

Pada umumnya sebuah kompensasi diberikan atas jasa terima kasih perusahaan terhadap kinerja yang telah diberikan karyawan untuk perusahaan baik berupa fisik dan non fisik. Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mencerminkan citra positif suatu perusahaan. Terdapat balasan yang diberikan kepada karyawan atas suatu prestasi dan kinerja, sehingga perusahaan tersebut patut dinilai dapat mengapresiasi orang dengan baik.

Menurut Siwy yang dikutip oleh (Santosa & Sulistyawan, 2022) mendefinisikan bahwa:

“Kompensasi merupakan pemberian balas jasa baik secara langsung maupun tidak langsung kepada karyawan dalam bentuk insentif, yang bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja sehingga karyawan terdorong untuk bekerja lebih giat untuk mencapai produktivitas yang optimal.”

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh (Vera Firdaus, 2022) menjelaskan bahwa:

“Kompensasi meliputi semua bentuk penghasilan yang diterima oleh karyawan dari perusahaan, yang dapat berupa tunai, barang, atau fasilitas, baik diberikan secara langsung maupun tidak langsung, sebagai imbalan atas tugas dan tanggung jawab yang telah diselesaikan.”

Menurut Kasmir yang dikutip oleh (Theorando & Kusnawan, 2021) mengatakan bahwa:

“Kompensasi adalah bentuk balasan yang dibagikan kepada pegawai dalam bentuk finansial maupun non finansial. Sehingga

mencerminkan upaya perusahaan untuk memberikan imbalan atas kontribusi yang telah karyawan berikan.”

Kesimpulan dari penjelasan beberapa ahli diatas bahwa kompensasi merupakan kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi, tugas, dan tanggung jawab yang telah dilaksanakan. Kompensasi dapat berbentuk finansial maupun non finansial, diberikan secara langsung maupun tidak langsung, serta bertujuan untuk memotivasi karyawan agar bekerja lebih giat dalam mencapai produktivitas yang optimal.

a. Tujuan Kompensasi

Menurut (Indrastuti, 2020) menjelaskan tujuan kompensasi sebagai berikut:

1. Memikat para calon karyawan yang memiliki potensi unggul. Program kompensasi yang dirancang secara efektif dapat memperoleh karyawan yang tepat, pada waktu yang sesuai serta posisi pekerjaan yang sesuai. Kebijakan perusahaan ini dapat memikat para calon karyawan yang unggul.
2. Karyawan yang memiliki performa kinerja yang tinggi dapat mampu bertahan dalam waktu yang lama di perusahaan. Kompensasi yang diberikan tidak adil dapat menyebabkan terjadinya karyawan keluar dari perusahaan,

sehingga hal ini perlu untuk dihindari oleh perusahaan dengan memberikan kompensasi yang adil dan sesuai.

3. Meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi yang diberikan dalam segala bentuk dapat memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerja.
4. Dapat mencapai keunggulan kompetitif. Kompensasi yang adil akan meningkatkan motivasi karyawan agar tetap mengembangkan kreativitas dan inovasi sehingga perusahaan tetap unggul dalam bersaing di dunia bisnis.
5. Pembayaran kompensasi harus sesuai dengan kebijakan yang berlaku serta sesuai dengan program pembayaran.
6. Tujuan perusahaan akan mudah tercapai, karena perusahaan dapat mewujudkan budaya yang menguntungkan dan kompetitif. Jika karyawan semakin meningkat kinerjanya maka tujuan perusahaan akan tercapai.

b. Faktor-Faktor Kompensasi

Menurut Ivancevich yang dikutip oleh (Zunaidah *et al.*, 2019) menjelaskan faktor dari kompensasi, yaitu:

1. Pasar Tenaga Kerja (*The Labor Market*). Secara umum, banyak pihak berpendapat bahwa dinamika tenaga kerja tidak ideal jika hanya ditentukan oleh hukum permintaan dan penawaran. Pada saat terjadi kesempatan kerja penuh,

perusahaan biasanya meningkatkan penawaran gaji dan upah sebagai strategi untuk menarik serta mempertahankan pekerja berkualitas.

2. Kondisi Ekonomi (*The Economy*). Situasi perekonomian, khususnya tingkat daya saing di pasar, berpengaruh langsung terhadap kemampuan suatu organisasi dalam memberikan upah yang tinggi kepada karyawannya. Apabila tingkat persaingan ekonomi meningkat, perusahaan kurang mampu memberikan kompensasi yang lebih besar.
3. Pemerintah (*The Government*). Pemerintah mempunyai peran langsung dalam mempengaruhi pengendalian upah melalui kebijakan, seperti penetapan upah minimum.
4. Perserikatan (*Unions*). Serikat pekerja mempengaruhi berbagai aspek kompensasi, termasuk tingkat upah, tunjangan, dan kondisi kerja. Umumnya, keberadaan serikat pekerja mendorong peningkatan bayaran. Jika serikat pekerja mempunyai pengaruh yang kuat, kebijakan kompensasi organisasi akan sangat dipengaruhi.
5. Anggaran Tenaga Kerja (*The Labor Budget*). Penetapan jumlah dana yang dialokasikan untuk kompensasi tahunan bagi seluruh karyawan. Besarnya anggaran ini mempengaruhi setiap unit kerja dalam organisasi karena

menjadi dasar dalam pembagian dana yang akan diterima oleh masing-masing unit.

6. Pembuat Keputusan Kompensasi (*Who Makes Compensation Decisions*). Keputusan berkaitan dengan jumlah bayaran, sistem yang digunakan, dan jenis tunjangan yang diberikan yang ditentukan oleh manajemen organisasi. Keputusan ini mempertimbangkan total anggaran yang tersedia, dalam bentuk kompensasi yang akan diterapkan, serta kebijakan pembayaran lainnya.

c. Dimensi Kompensasi

Menurut Elmi yang dikutip oleh (Octavia *et al.*, 2020) dimensi kompensasi yaitu:

1. Kompensasi langsung adalah kompensasi yang dibayarkan secara berkala sesuai dengan periode waktu yang telah ditentukan sebelumnya, seperti mingguan atau bulanan.
2. Kompensasi tidak langsung adalah bentuk imbalan yang diberikan selain dari gaji pokok.

d. Indikator Kompensasi

1. Kompensasi Langsung

Menurut Mondy dan Noe yang dikutip oleh (Suhada *et al.*, 2021) menjelaskan bahwa indikator kompensasi langsung yaitu:

- a. Gaji merupakan pembayaran finansial yang diberikan kepada karyawan secara rutin yang bisa dilakukan dalam periode tahunan, triwulanan, bulanan, atau mingguan.
- b. Upah adalah kompensasi finansial langsung yang diberikan kepada karyawan, yang nilainya ditentukan oleh durasi kerja, volume hasil produksi, atau jumlah layanan yang telah dilakukan.
- c. Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang dibagikan oleh perusahaan untuk karyawan atas prestasi dan kinerja yang melampaui target atau standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya.

2. Kompensasi tidak langsung

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh (Sitinjak, 2022) mendefinisikan bahwa indikator kompensasi tidak langsung yaitu:

1. Tunjangan adalah bentuk kompensasi tidak langsung yang dibagikan kepada individu dan kelompok pegawai sebagai bagian keanggotaannya dalam perusahaan. Jenis-jenis tunjangan ini dapat mencakup fasilitas seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, cuti yang ditanggung perusahaan, dana pensiun, serta

manfaat lainnya yang berkaitan dengan status sebagai pegawai.

2. Jasa-jasa pelayanan merupakan bentuk imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk layanan yang tidak menghasilkan nilai finansial, tetapi memberikan manfaat langsung bagi karyawan. Beberapa contoh program pelayanan ini antara lain penyediaan kafetaria, fasilitas olahraga, fasilitas keagamaan, fasilitas kesehatan, perpustakaan, dan layanan antar jemput karyawan. Fasilitas adalah segala bentuk sarana dan prasarana yang berperan dalam mendukung lingkungan kerja maupun organisasi, serta menjadi representasi bagi pihak luar, yang dapat berupa fasilitas fisik seperti gedung, taman, peralatan, maupun perlengkapan lainnya (Sutrisna & Sutisna, 2024).

2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai salah satu wujud dari tindakan positif yang menunjukkan perasaan puas, nyaman, dan bahagia terhadap pekerjaan yang sedang dijalani. Kepuasan tersebut dapat diperoleh jika perusahaan mampu memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan secara optimal, baik dari segi kompensasi, lingkungan kerja, penghargaan dan hubungan antar rekan kerja.

Perasaan puas terhadap pekerjaan ini dapat dilihat dari perubahan sikap dan perilaku karyawan, seperti meningkatnya produktivitas, kinerja yang lebih optimal, motivasi kerja yang tinggi, serta pencapaian dan prestasi kerja yang lebih baik. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan faktor krusial yang turut berkontribusi terhadap keberhasilan individu maupun perusahaan secara keseluruhan.

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh (Helmi, 2023) mengatakan bahwa:

“Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perilaku emosional karyawan terhadap pekerjaannya, seperti perasaan suka atau cinta terhadap tugas dalam pekerjaannya.”

Menurut Hussein Fattah yang dikutip oleh (Santosa & Prayoga, 2021) mengatakan bahwa:

“Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan suka dan tidak suka seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat diidentifikasi melalui beberapa aspek, seperti pencapaian hasil kerja, pengakuan dari atasan atas kontribusi yang diberikan, mendapatkan kompensasi, peluang untuk mengembangkan diri, adanya pengawasan dari atasan.”

Menurut Robbins dan Judge yang dikutip oleh (Helmi, 2023) mengatakan bahwa:

“Kepuasan kerja mencerminkan perasaan karyawan yang timbul dari perbandingan antara pengalaman kerja yang telah dijalani dengan ekspektasi mereka terhadap pekerjaan di masa depan.

Dari berbagai teori yang didefinisikan oleh para pakar ahli, disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi emosional karyawan

yang tercermin dari perasaan suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya. Kepuasan ini dipengaruhi oleh pencapaian kerja, penghargaan atau pengakuan dari atasan, kompensasi, peluang pengembangan diri, serta kesesuaian antara pengalaman kerja dengan harapan karyawan.

a. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Robbins yang dikutip oleh (Suryani, 2022) mendefinisikan kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. *Mentally challenging work*. Faktor pekerjaan yang menantang secara mental merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, karena karyawan umumnya menyukai pekerjaan yang memberi ruang yang menggunakan kemampuan mereka sepenuhnya dalam menyelesaikan pekerjaan. Karyawan mengharapkan umpan balik dari atasan mengenai seberapa baik tugas yang telah diselesaikan.
2. *Equitable rewards*. Karyawan mengharapkan adanya kebijakan organisasi yang adil, baik dalam hal sistem pengupahan dan peluang promosi. Tingkat kepuasan kerja cenderung meningkat ketika gaji yang diberikan dirasa layak dan seimbang dengan beban kerja, kompetensi

individu, dan standar yang berlaku. Dapat disadari bahwa tidak semua karyawan bekerja hanya untuk mencari uang.

3. *Supportive working condition*. Para karyawan umumnya memberi perhatian pada kondisi lingkungan kerja agar dapat menciptakan suasana yang mendukung kenyamanan selama menjalankan tugasnya. Karyawan pasti tidak menyukai fasilitas kerja yang tidak layak atau yang dapat mengancam keselamatan.
4. *Supportive colleagues*. Karyawan bekerja bukan semata-mata untuk memperoleh imbalan finansial atau penghargaan yang bersifat material. Bagi sebagian besar karyawan, aktivitas bekerja tidak hanya berfungsi sebagai sarana pemenuhan kebutuhan ekonomi, tetapi juga sebagai cara menjalin hubungan sosial. Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dapat mendorong meningkatnya kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan atasan menjadi faktor penting yang turut mempengaruhi hal tersebut.

b. Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Luthans yang dikutip oleh (Hermingsih & Purwanti, 2020) mengatakan bahwa dimensi kepuasan kerja yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri (*The work itself*). Se jauh mana sebuah pekerjaan mampu memberikan tugas-tugas yang menarik, peluang untuk belajar, serta tanggung jawab karyawan.
2. Rekan kerja (*Coworkers*). Tingkat kemampuan teknis rekan kerja serta sejauh mana mereka mampu memberikan dukungan sosial menjadi faktor yang turut mempengaruhi dinamika kerja di lingkungan organisasi.

c. Indikator Kepuasan Kerja

1. Pekerjaan itu sendiri

Menurut Luthans yang dikutip oleh (Suciadi & Wijaya, 2020) menjelaskan bahwa:

- a. Tanggung jawab, merujuk pada situasi di mana seorang karyawan merasa memiliki kewajiban pribadi serta bertanggung jawab penuh atas tugas atau pekerjaan yang dijalankan.
- b. Pengetahuan terhadap hasil, yang diperoleh melalui umpan balik langsung, dimana kondisi psikologis yang mencakup sejauh mana karyawan dapat memahami kinerja dan hasil dari pekerjaan yang telah dilakukan. Hal ini bertujuan untuk menilai sejauh mana karyawan bekerja secara efektif serta memotivasi agar terus meningkatkan mutu hasil kerjanya.

2. Rekan kerja

Menurut Sudriamunawar yang dikutip oleh (Napitupulu, 2022) menyatakan bahwa indikator rekan kerja yaitu:

- a. Karyawan saling menghormati, mencerminkan sikap dan tindakan saling menghargai antar sesama rekan kerja. Sikap ini menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung kelancaran aktivitas kerja.
- b. Karyawan saling bekerja sama dalam menyelesaikan masalah melibatkan usaha bersama untuk mengatasi persoalan yang kompleks, baik yang dialami individu maupun seluruh tim.
- c. Suasana kekeluargaan yang harmonis, suasana kekeluargaan di tempat kerja menggambarkan hubungan yang harmonis di lingkungan perusahaan. Untuk menjaga hubungan ini, setiap pihak perlu saling menghormati dan mencari cara untuk menjaga keharmonisan, baik dalam kegiatan kerja maupun di luar pekerjaan.

3. Penghargaan

Pemberian penghargaan kepada karyawan mempunyai peran penting dalam membentuk suatu budaya kerja di perusahaan. Hal ini dapat membantu memotivasi, meningkatkan kinerja karyawan, serta

memperbaiki kepuasan karyawan terhadap pekerjaan secara keseluruhan.

Memberikan penghargaan kepada karyawan merupakan salah satu cara yang efektif bagi organisasi untuk menunjukkan apresiasi dan pengakuan terhadap usaha karyawan untuk perusahaan. Selain itu, penghargaan juga berfungsi sebagai insentif untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan mendorong karyawan agar lebih berprestasi.

Menurut Abdullah dan Hegwisi yang dikutip oleh (Harahap, 2020) mengatakan bahwa:

“Penghargaan adalah suatu imbalan, hadiah, atau ganjaran yang ditetapkan untuk karyawan sebagai wujud apresiasi atas kinerja yang sudah dicapai. Bertujuan untuk mendorong karyawan agar terus meningkatkan performanya di masa depan.”

Menurut Nawawi yang dikutip oleh (Saleh & Mardiana, 2021) mendefinisikan bahwa:

“Penghargaan merupakan suatu upaya untuk menciptakan rasa diterima atau diakui dalam lingkungan kerja, yang mencakup aspek kompensasi serta hubungan antar pekerja.”

Menurut Triatna yang dikutip oleh (Harahap, 2020) mengatakan bahwa:

“Penghargaan adalah bentuk apresiasi yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Penghargaan ini bisa berupa finansial, barang berwujud, atau bentuk nonmateri seperti pengakuan dan pujian.”

Dapat disimpulkan dari kutipan diatas mengenai pengertian para ahli diatas bahwa penghargaan merupakan bentuk apresiasi yang

diberikan kepada karyawan baik berupa imbalan finansial, benda materiil dan nonmateriil sebagai pengakuan atas kinerja dan kontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Bertujuan untuk mendorong karyawan untuk terus meningkatkan performa kinerjanya.

a. Tujuan Penghargaan

Menurut Taylor yang dikutip oleh (Saleh & Mardiana, 2021) menjelaskan bahwa tujuan pemberian penghargaan yaitu:

1. Menarik perhatian dan minat calon tenaga kerja potensial agar terdorong untuk menjadi bagian dalam perusahaan, dilakukan melalui citra perusahaan yang positif dan sistem kompensasi dan penghargaan yang kompetitif.
2. Mengupayakan untuk mempertahankan tenaga kerja yang sudah ada agar tidak meninggalkan perusahaan.
3. Memberikan motivasi tambahan kepada karyawan agar terus meningkatkan prestasi kerja. Sehingga keinginan perusahaan dapat diwujudkan selaras pada ekspektasi yang telah dirancang sebelumnya.

b. Faktor-Faktor Penghargaan

Menurut Nawawi dikutip oleh (Irawan *et al.*, 2020) menjelaskan bahwa faktor yang mendorong penghargaan sebagai berikut:

1. Konsistensi internal, yang dapat disebut sebagai keadilan internal. Merujuk pada penilaian terhadap pekerjaan atau tingkat keahlian pada perusahaan dengan membandingkan peran setiap individu terhadap target perusahaan.
2. Kompetensi eksternal, berperan dalam menetapkan tingkat penghargaan yang sesuai. Sehingga perusahaan dapat mempertahankan keunggulan kompetitif dibandingkan dengan perusahaan lain dan mampu menjaga keberlangsungan karyawan berkualitas agar tetap bekerja di perusahaan.
3. Kontribusi karyawan, mengacu pada pemberian penghargaan berdasarkan kontribusi yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.
4. Administrasi, suatu faktor penting dalam penetapan kebijakan pemberian penghargaan oleh perusahaan, mencakup aspek perencanaan, anggaran, komunikasi, serta evaluasi.

c. Dimensi Penghargaan

Menurut Mulyadi dan Setyawan yang dikutip oleh (Suryana & Nadaek, 2024) terdapat dua dimensi penghargaan yaitu:

1. Penghargaan ekstrinsik mengacu pada keuntungan fisik yang diberikan oleh organisasi seperti insentif, bonus, jaminan sosial, tunjangan, serta berbagai hal lain

yang bersifat moneter, menurut Wibowo yang dikutip oleh (Vivi Luthfiana, Suyeno, 2022).

2. Penghargaan intrinsik adalah unsur dari pekerjaan itu sendiri. Contohnya seperti tantangan kerja, kejelasan peran, kesempatan untuk mendapatkan umpan balik, berkembangnya keterampilan dalam melakukan tugas serta tanggung jawab, menurut Gibson, Ivancevich, dan Donnelly yang dikutip oleh (Vivi Luthfiana, Suyeno, 2022).

d. Indikator Penghargaan

Menurut (Tanady *et al.*, 2024) terdapat indikator penghargaan ekstrinsik yaitu:

1. Penghargaan ekstrinsik
 - a. Bonus merupakan penghargaan yang diberikan langsung kepada karyawan karena adanya keuntungan yang diperoleh perusahaan, sifatnya dapat berubah-ubah dan tidak tetap. Menurut Batjo yang dikutip oleh (Ropik & Kholisin, 2023)
 - b. Promosi jabatan terjadi ketika seorang karyawan dipindahkan dari posisi atau lokasi kerja yang lama ke posisi yang lebih tinggi. Perpindahan ini biasanya melibatkan peningkatan dalam hal tugas, tanggung jawab, dan otoritas dibandingkan dengan jabatan

sebelumnya. Menurut Siagian yang dikutip oleh (Kurniawan & Fitriyani, 2021).

Menurut Mulyadi dan Setyawan yang dikutip oleh (Suryana & Nadaek, 2024) terdapat indikator penghargaan intrinsik yaitu:

2. Penghargaan intrinsik

- a. Penambahan tanggung jawab, peningkatan beban atau kewajiban, dengan adanya tugas tambahan atau tugas yang lebih kompleks.
- b. Partisipasi dalam pengambilan keputusan merupakan keterlibatan individu atau kelompok dalam proses pembuatan keputusan yang mempengaruhi individu atau kelompok tersebut.
- c. Mendorong orang untuk menjadi yang terbaik dengan membuat seseorang termotivasi untuk mencapai potensi terbaik yang ada di dalam dirinya.

4. Kinerja Karyawan

Pada dasarnya, setiap karyawan dalam sebuah perusahaan memiliki harapan adanya imbalan atas hasil yang telah karyawan tersebut lakukan. Sehingga, evaluasi terhadap kinerja karyawan harus dilakukan secara objektif, karena dari hasil evaluasi tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam menilai kinerja, perusahaan harus melihat kualitas dan jumlah pekerjaan yang dihasilkan, serta sikap kerja karyawan yang

sesuai dengan visi perusahaan. Penilaian juga harus mencakup aspek-aspek yang perlu dikembangkan oleh karyawan agar dapat membantu mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

Menurut Sudaryono yang dikutip oleh (Jonathan & Tholok, 2023) menguraikan:

“Kinerja merupakan rangkaian aktivitas yang mencerminkan tingkat pencapaian seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, yang dapat terlihat dari keberhasilan maupun kekurangan yang diperoleh.”

Menurut Siswanto yang dikutip oleh (Argrelia & Sutrisna, 2023) mengatakan bahwa:

“Kinerja adalah wujud pencapaian seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan.”

Menurut Belina dan Nova yang dikutip oleh (Marlita & Tholok, 2024) menyatakan bahwa:

“Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai baik secara individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan hak serta tanggung jawab yang dimiliki untuk mendukung tercapainya tujuan organisasi.”

Berdasarkan definisi yang telah dijelaskan dari para pakar menunjukkan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil kerja seseorang maupun kelompok dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja mencerminkan tingkat keberhasilan atau kekurangan yang diperoleh, serta berperan penting dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

a. Tujuan Penilaian Kinerja

Dalam kutipan yang disampaikan oleh (Khaeruman *et al.*, 2021) Menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara menguraikan bahwa:

1. Meningkatkan pemahaman bersama di antara karyawan mengenai standar dan tuntutan kinerja yang diharapkan.
2. Mencatat dan mengapresiasi atas pencapaian kinerja karyawan agar mendorong motivasi untuk meningkatkan kinerja atau setidaknya mempertahankan hasil atau keberhasilan yang telah diperoleh.
3. Membuka peluang bagi karyawan untuk dapat menyampaikan harapannya, serta memperkuat kesadaran terhadap tanggung jawab pekerjaan maupun pengembangan karier.
4. Menetapkan kembali sasaran kerja ke depan agar karyawan terdorong untuk bekerja sesuai dengan potensi dan kapasitas yang dimilikinya.
5. Menyusun rencana kerja dan peningkatan yang sejalan dengan kebutuhan pelatihan karyawan, termasuk merancang program pendidikan dan pelatihan yang relevan, serta memberikan persetujuan terhadap rencana tersebut apabila tidak ditemukan aspek yang perlu diperbaiki.

b. Faktor-Faktor Kinerja

Dalam kutipan yang disampaikan (Soelistya *et al.*, 2021), menurut Mangkunegara menjelaskan bahwa faktor-faktor kinerja sebagai berikut:

1. Faktor individu

Secara psikologis, seorang karyawan dikatakan sehat apabila mampu menjaga keharmonisan antara fungsi mental dan fisiknya, yang mencerminkan tingkat integritas pribadi yang tinggi. Keselarasan ini memungkinkan individu memiliki kemampuan konsentrasi yang baik. Kemampuan untuk berkonsentrasi yang akan menjadi bekal penting bagi individu dalam mengelola serta memanfaatkan potensinya dengan maksimal untuk melaksanakan tugas pekerjaan demi pencapaian tujuan organisasi.

2. Lingkungan organisasi

Lingkungan organisasi di pekerjaan memiliki peran penting agar mendukung individu mencapai kinerja yang optimal. Lingkungan ini mencakup beberapa aspek, seperti deskripsi tugas yang terperinci, memberikan kewenangan yang cukup, sasaran kerja yang memacu kemampuan, cara komunikasi yang lancar, kerja sama yang selaras antara sesama karyawan, suasana lingkungan kerja yang saling

menghormati, kesempatan pengembangan karier, serta sarana dan prasarana kerja yang mencukupi.

c. Dimensi Kinerja

Menurut Robbin yang dikutip oleh (Safitri, 2022) mengatakan bahwa dimensi kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja, menunjukkan seberapa baik karyawan menjalankan tugas dan kewajiban yang diberikan oleh perusahaan.
2. Kuantitas kerja, merujuk pada lamanya waktu yang digunakan oleh seorang karyawan dalam menjalankan aktivitas kerja dalam satu hari. Besarnya kuantitas ini dapat diukur berdasarkan kecepatan setiap karyawan, Dimana semakin cepat tugas selesai, maka kuantitas kerja yang dihasilkan dianggap lebih tinggi.
3. Tanggung jawab, kesadaran seorang karyawan terhadap kewajiban untuk menjalankan tugas sebagai seorang karyawan.

d. Indikator Kinerja

Menurut Robbin yang dikutip oleh (Safitri, 2022) menguraikan bahwa indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas kerja
 - a. Kerapihan merupakan suatu keadaan atau sifat yang teratur dan rapi.
 - b. Ketelitian adalah kemampuan seseorang dalam memperhatikan detail serta melakukan sesuatu dengan cermat.
2. Kuantitas kerja
 - a. Kecepatan merupakan tingkat kecepatan dalam melakukan suatu tugas atau aktivitas.
 - b. Kemampuan adalah suatu potensi yang muncul untuk melakukan sesuatu dengan baik.
3. Tanggung jawab

Hasil kerja merupakan *output* atau pencapaian yang diperoleh seseorang sebagai bentuk pelaksanaan tanggung jawab atas tugas atau pekerjaan yang telah dipercayakan kepadanya.

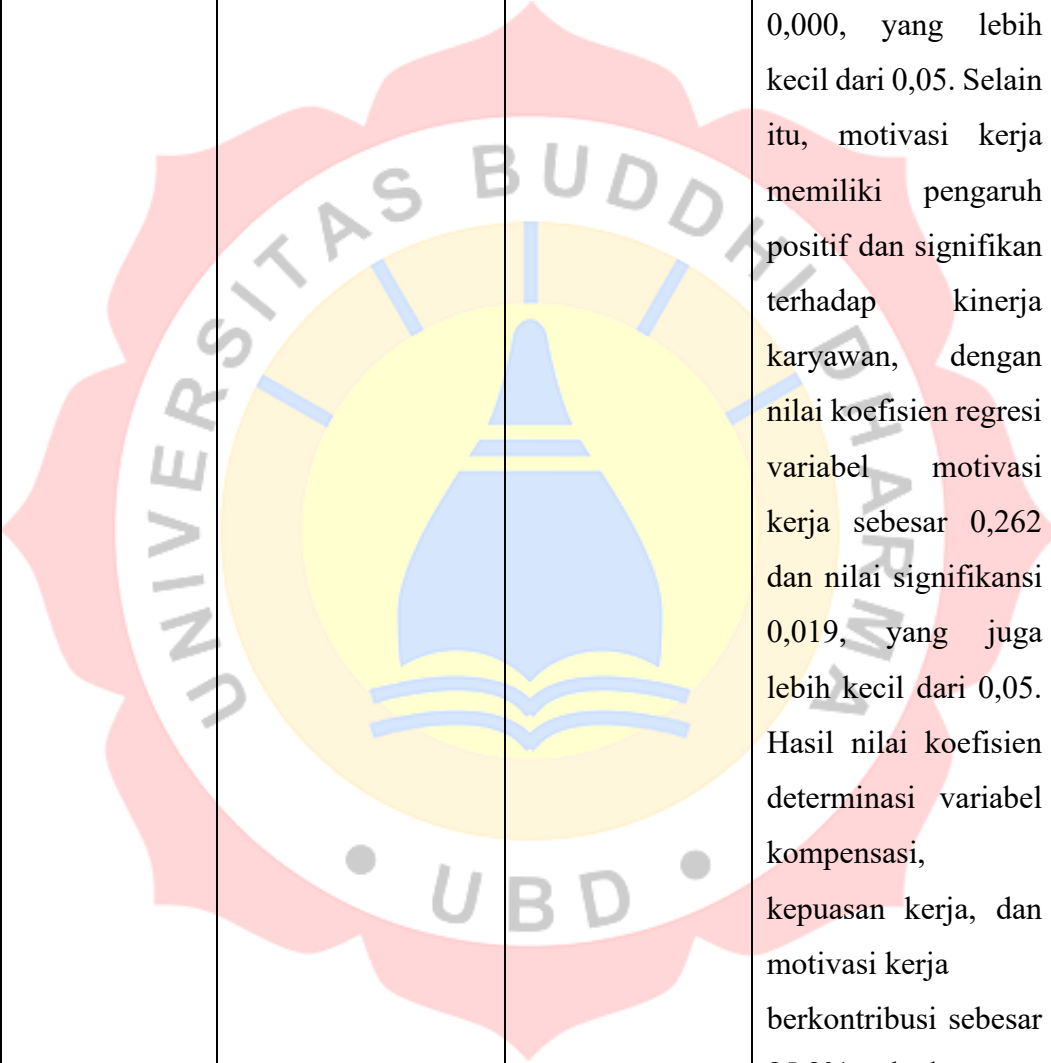
B. Hasil Penelitian Terdahulu

Pada penulisan penelitian ini, penulis mengacu pada berbagai penelitian terdahulu sebagai landasan teori. Sejumlah penelitian yang relevan membahas mengenai kompensasi, kepuasan kerja, dan penghargaan. Berikut disajikan referensi jurnal-jurnal yang dijadikan acuan dalam penelitian ini

Tabel I.1 Hasil Penelitian Terdahulu

Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel yang Terkait	Hasil Penelitian
(Sucitro & Tholok, 2022)	Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Dwi Java Trasindo	Kompensasi (X1), dan Kepuasan Kerja (X2) sebagai variabel independen.	Dalam penelitian ini, ditemukan adanya pengaruh secara parsial kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja sebesar 62% dengan hasil nilai $t_{hitung} 10,522 > t_{tabel} 1,65993$. Sedangkan kepuasan kerja juga berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja sebesar 72,2% dengan hasil $t_{hitung} 4,601 > t_{tabel} 1,65993$.
(Satya Kencana & Tholok, 2022)	Pengaruh Motivasi, Penghargaan, dan Lingkungan Kerja	Penghargaan (X1) sebagai	Hasil analisis data menunjukkan bahwa penghargaan

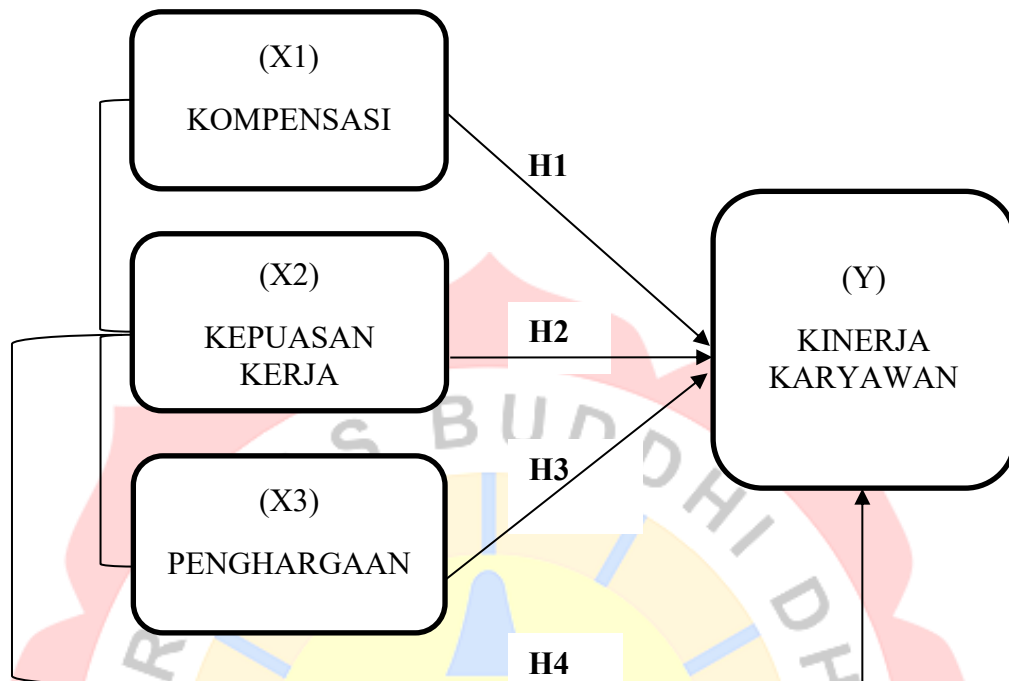
	Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Knockers Indonesia	variabel independen.	memiliki pengaruh signifikan dan positif secara parsial terhadap kepuasan kerja, dengan hasil $t_{hitung} 3,610 > t_{tabel} 1,985$. Maka variabel motivasi, penghargaan, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh 47,7% terhadap kepuasan kerja.
(Kadek <i>et al.</i> , 2024)	Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gearinc Indonesia	Kompensasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y).	Berdasarkan hasil analisis data, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,408 dan nilai signifikansi 0,015, yang lebih kecil dari 0,05. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan



			terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi variabel kepuasan kerja sebesar 0,414 dan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebesar 0,262 dan nilai signifikansi 0,019, yang juga lebih kecil dari 0,05. Hasil nilai koefisien determinasi variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja berkontribusi sebesar 85,2% terhadap kinerja karyawan.
(Theorando & Kusnawan, 2021)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, &	Kompensasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kompensasi

	Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Mitra Makmur Dwijaya	sebagai variabel dependen.	memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai pengaruh hipotesis kompensasi sebesar 4,505. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 66,3%.
(Putra et al., 2025)	Pengaruh Fasilitas, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Cipta Selera Semesta	Kepuasan Kerja (Y) sebagai variabel dependen.	Berdasarkan hasil penelitian ini, memperoleh hasil bahwa fasilitas, budaya organisasi dan beban kerja memiliki pengaruh yang simultan terhadap kepuasan kerja. Nilai F_{hitung} 39,185 > F_{tabel} 2,45. Hasil koefisien determinasi sebesar 49,5%.

C. Kerangka Pemikiran



Gambar II.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

- H1 = Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- H2 = Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- H3 = Terdapat pengaruh penghargaan terhadap kinerja karyawan.
- H4 = Terdapat pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan penghargaan terhadap kinerja karyawan.

D. Perumusan Hipotesis

Suatu pernyataan yang bersifat sementara, disusun berdasarkan perumusan masalah yang sudah dirancang dalam bentuk pertanyaan penelitian disebut hipotesis. Dikatakan sementara karena data empiris sudah terkumpul. Sehingga dikatakan bahwa hipotesis sebagai jawaban sementara

terhadap rumusan masalah, yang akan dibuktikan melalui analisis data empiris dalam proses penelitian.

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa hipotesis mengenai hubungan antar variabel, yaitu:

1. H1: Diduga kompensasi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Hubungan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan, yaitu jurnal penelitian oleh (Kumalasari & Efendi, 2022) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Dinas Pemadam Kebakaran Kota Depok yang memperoleh hasil bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin besar kompensasi yang diterima oleh karyawan semakin baik kinerja yang ditunjukkan. Sebaliknya, jika kompensasi yang diterima karyawan lebih rendah, maka kinerja yang dihasilkan dapat menurun.

Pada penelitian terdahulu yang dalam jurnal penelitian yang diteliti oleh (Yani, 2022) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV Rizki Abadi. Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Rizki Abadi.

2. H2: Diduga Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dari beberapa penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan, yaitu dalam jurnal penelitian oleh (Sutrisno et al., 2022) berjudul *Dampak Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan: Review Literature* yang memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan, sehingga kepuasan kerja berpengaruh nyata pada kualitas kinerja karyawan.

Dalam jurnal penelitian yang dilakukan oleh (Suryawan & Salsabilla, 2022) berjudul *Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* mendapatkan hasil yang dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT KWS.

3. H3: Diduga penghargaan (X3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y).

Hubungan penghargaan terhadap kinerja karyawan, dari beberapa penelitian menghasilkan bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan, yaitu dalam jurnal penelitian yang oleh (Ferdinand & Satibi, 2021) dengan judul *Pengaruh Penghargaan Terhadap Kinerja Karyawan Minimarket* bahwa penghargaan yang diberikan perusahaan

untuk karyawan berpengaruh signifikan dan kuat terhadap variabel kinerja.

4. H4: Diduga kompensasi (X1), kepuasan kerja (X2) dan penghargaan (X3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Hubungan kompensasi, kepuasan kerja, dan penghargaan terhadap kinerja karyawan, diteliti oleh (Suhendar, 2021) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bank bjb Tbk. Cabang Tasikmalaya) menunjukkan bahwa variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan retensi karyawan berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank bjb Tbk. Cabang Tasikmalaya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan sumber data yang diperoleh dari perusahaan. Pendekatan ini berfokus pada pengukuran yang objektif di lingkungan perusahaan.

Menurut Panzola & Taufik yang dikutip oleh (Nurrachmi *et al.*, 2025) menjelaskan bahwa:

“Pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk mengukur variabel melalui analisis statistik, sehingga menghasilkan data yang bersifat terukur. Metode ini menitikberatkan pada pengumpulan data berbentuk angka yang kemudian diolah secara matematis, guna memberikan dasar yang kuat dalam menarik kesimpulan serta melakukan generalisasi.”

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk meneliti pengaruh-pengaruh variabel yaitu Kompensasi (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Penghargaan (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan metode survei untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Data dikumpulkan oleh peneliti melalui penyebaran kuesioner.

B. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini, objek yang menjadi prioritas adalah pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan penghargaan terhadap kinerja karyawan di PT Prima Prospek Indonesia. perusahaan tersebut berlokasi di Jalan Peta Selatan Ruko City Square Blok B 11-12, Kalideres, Jakarta Barat, DKI Jakarta Indonesia.

Penulis merasa tertarik untuk mengkaji masalah ini secara mendalam karena perusahaan ini merupakan tempat penulis bekerja. Oleh sebab itu, topik ini dipilih sebagai judul penelitian dengan fokus pada pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, dan penghargaan terhadap kinerja karyawan pada PT Prima Prospek Indonesia.

1. Sejarah Singkat Perusahaan

PT Prima Prospek Indonesia merupakan perusahaan yang didirikan pada tahun 2000 dan bergerak di bidang penyediaan solusi serta pelayanan optimal dalam pengadaan dan distribusi suku cadang yang berkaitan dengan sistem pendingin dan tata udara. Perusahaan ini melayani berbagai sektor, mulai dari sektor perumahan, perkantoran hingga *Original Equipment Manufacturer* (OEM). Dengan cakupan pengadaan yang bervariasi, mulai dari skala kecil hingga kebutuhan industri. Kantor perusahaan beralamat di Jalan Peta Selatan, Ruko City Square Blok B11-12, Kalideres, Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta, Indonesia.

2. Visi dan Misi Perusahaan

Visi

1. Menjadi penyedia solusi terbaik yang dapat diandalkan oleh klien dalam pengadaan barang dan jasa, dengan pelayanan yang unggul dari perusahaan kami.

2. Membangun dan memperkuat pangsa pasar serta memperluas jaringan toko ritel di sektor pendingin.
3. Memproduksi produk-produk terkait dengan alat pendingin, seperti *Duct Tape*, Pipa *AC*, dan pipa tembaga.

Misi

1. Menyediakan dan meningkatkan kualitas layanan serta memberikan solusi yang cepat dan tepat kepada klien dalam mengatasi masalah pendingin dengan harga yang bersaing.
2. Menjadi importir utama untuk kompresor, *freon*, tembaga, dan aksesoris pendingin, serta memastikan klien mendapatkan produk terbaik.
3. Meningkatkan kesejahteraan tim melalui pengembangan di bidang pendingin.
4. Memberikan kemudahan bagi pelanggan dalam memilih produk yang sesuai dengan kebutuhan mereka.

3. Layanan Utama

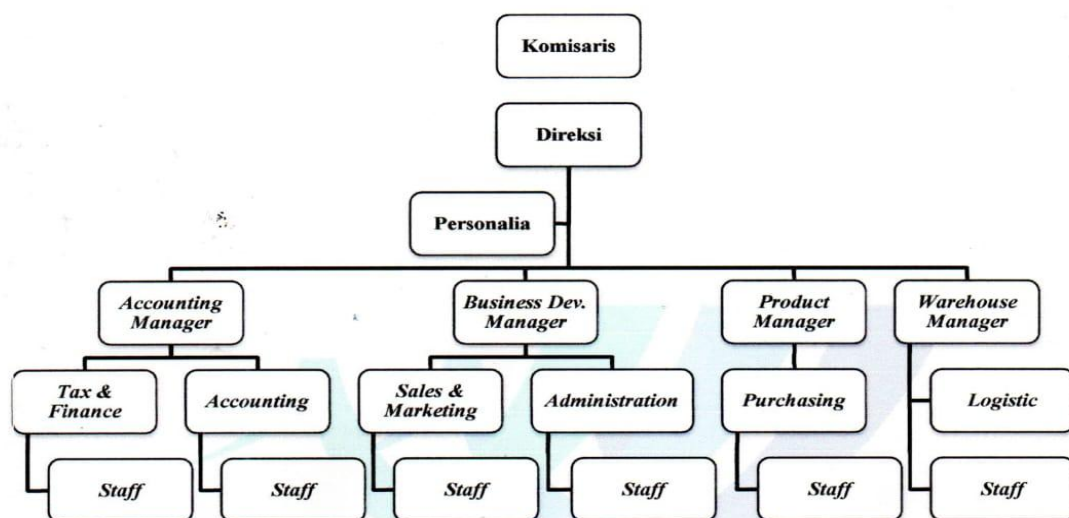
Pada perusahaan PT Prima Prospek Indonesia layanan utama yang diberikan serupa dengan perusahaan-perusahaan lain di industri pendingin. Perusahaan ini memperhatikan perkembangan pesat dalam bidang dan sistem tata udara, serta berkomitmen untuk menjadi mitra yang dapat diandalkan dalam memberikan solusi mesin pendingin, meliputi desain, layanan, instalasi, dan pemeliharaan.

4. Struktur Organisasi

Tabel III.1 Struktur Organisasi



STRUKTUR ORGANISASI PT PRIMA PROSPEK INDONESIA



Mengetahui,

Alie Gunawan
Direktur

PT. Prima Prospek Indonesia

Office : +62 21 2552 0288 / Fax : +62 21 2252 051

Rukan Citi Square Block B-11 Kec. Kalideres Jakarta Barat 11840 Indonesia

www.coolconnection.co.id

Sumber: PT Prima Prospek Indonesia

5. Wewenang dan Tanggung Jawab

a. Komisaris

1. Melakukan pengawasan dan memberikan saran terhadap jalannya aktivitas perusahaan.
2. Bertanggung jawab untuk memastikan kinerja perusahaan tetap berjalan secara optimal.
3. Melaksanakan tugas dengan mengutamakan kepentingan perusahaan.

b. Direksi

1. Mengelola seluruh sistem yang terdapat dalam perusahaan.
2. Menetapkan sistem pengendalian internal yang efektif berguna melindungi aset dan investasi perusahaan.
3. Bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan serta memisahkan kepentingan pribadi dari kepentingan perusahaan.

c. Personalia

1. Membuat analisis pekerjaan, deskripsi tugas, dan spesifikasi pekerjaan.
2. Menyusun perencanaan anggaran untuk kebutuhan tenaga kerja yang diperlukan.
3. Memeriksa absensi pegawai.

4. Memberikan penghargaan yang sesuai berdasarkan kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya di perusahaan.

d. *Accounting Manager*

1. Mengelola laporan keuangan dan risiko yang terkait dengan perusahaan.
2. Memastikan bahwa laporan keuangan sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.
3. Mengawasi arus kas masuk serta keluar dari rekening bank atau kas besar/kecil.
4. Memeriksa PPN dan PPh yang telah diproses oleh pihak pajak.

e. *Business Development Manager*

1. Menawarkan produk dan melaksanakan kegiatan penjualan kepada pelanggan.
2. Menjaga interaksi yang baik dan berkelanjutan dengan konsumen.
3. Mengembangkan strategi dan riset pasar yang sedang berlangsung.
4. Menyusun strategi untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan produk pesaing yang sejenis.
5. Menyusun rencana untuk mengantisipasi penurunan penjualan.

f. *Product Manager*

1. Mengatur produk yang diperlukan oleh departemen permintaan produk.
2. Bernegosiasi mengenai harga dengan pemasok.
3. Membuat *Purchase Order* untuk barang yang akan dibeli.
4. Bertanggung jawab atas barang yang telah dibeli.
5. Menyiapkan barang sesuai dengan spesifikasi yang ditentukan oleh pihak yang membutuhkan.
6. Mengontrol jumlah stok barang

g. *Warehouse Manager*

1. Memeriksa stok fisik barang dan mencocokkannya dengan data yang tercatat dalam sistem.
2. Membuat dan menyiapkan surat jalan sebagai dokumen pengiriman barang.
3. Menyiapkan barang-barang yang akan dikirim kepada pelanggan.
4. Mengambil dan mengirim barang sesuai kebutuhan.
5. Bekerja sesuai dengan prosedur operasi standar (SOP).

C. Jenis Dan Sumber Data

Penelitian ini memanfaatkan dua kategori data yang berasal dari dua jenis sumber, yaitu:

1. Data Primer

Menurut Sugiyono yang dikutip oleh (Chaniari & Sutrisna, 2023) menjelaskan bahwa:

“Data primer berupa data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber pertama tanpa melalui perantara, dengan melalui kegiatan observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner.”

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada karyawan PT Prima Prospek Indonesia sebagai responden.

2. Data Sekunder

Menurut Timotius yang dikutip oleh (Agleintan *et al.*, 2019) menjelaskan bahwa:

“Data sekunder adalah jenis data yang bersumber dari penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti lain maupun dari pusat pengolahan data.”

Menurut Hardani yang dikutip oleh (Natasya & Tholok, 2025) mengatakan bahwa:

“Data sekunder adalah data yang sudah tersedia sebelumnya dan diperoleh dari sumber tidak langsung, misalnya melalui dokumen perusahaan atau arsip resmi pemerintah.”

Dalam penelitian ini, data sekunder yang digunakan meliputi literatur dari buku-buku, hasil penelitian terdahulu, jurnal ilmiah, serta berbagai referensi lainnya yang relevan untuk mendukung dan melengkapi penyusunan skripsi.

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Supardi yang dikutip oleh (Ariyanto & Santosa, 2022) menjelaskan bahwa:

“Populasi merupakan keseluruhan wilayah generalisasi yang mencakup objek maupun subjek dengan kualitas serta karakteristik tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan selanjutnya ditarik suatu kesimpulan.”

Dari penjelasan pengertian populasi diatas, penulis menetapkan populasi sebanyak 130 orang, yang merupakan total karyawan di PT Prima Prospek Indonesia.

2. Sampel

Menurut Sugiyono yang dikutip oleh (Gunawan & Sutrisna, 2022) menjelaskan bahwa:

“Sampel adalah bagian dari populasi yang mencerminkan jumlah serta karakteristik tertentu. Jika populasi berjumlah besar dan peneliti tidak memungkinkan untuk meneliti seluruh anggota karena keterbatasan biaya, tenaga, maupun waktu, maka digunakan sampel sebagai representasi dari populasi.”

Menurut Sugiyono yang dikutip oleh (Sari & Ratmono, 2021) mengatakan bahwa :

“Teknik sampel jenuh adalah metode penentuan sampel dimana seluruh anggota populasi dipilih sebagai sampel.”

Oleh karena jumlah populasi dalam penelitian ini tergolong kecil, yakni sebanyak 130 karyawan PT Prima Prospek Indonesia, maka digunakan teknik sampel jenuh. Melalui metode ini, seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden dalam proses pengambilan sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara memperoleh informasi yang diperlukan dalam penelitian. Apabila metode pengumpulan data dilakukan secara tepat, maka hasil yang diperoleh akan lebih reliabel (Harum & Sutrisna, 2023). Pemilihan metode yang tepat dalam proses pengumpulan data akan meningkatkan keabsahan dalam menyelesaikan permasalahan penelitian dan dapat memberikan jawaban yang tepat terhadap permasalahan tersebut. Adapun beberapa teknik yang biasanya digunakan dalam pengumpulan data penelitian adalah sebagai berikut:

1. **Observasi**

Kegiatan yang dilakukan terhadap suatu objek maupun proses dengan tujuan memperoleh pemahaman mengenai peristiwa yang terjadi, berdasarkan pengetahuan dan teori yang ada, sehingga dapat menghasilkan informasi yang dibutuhkan (Selly & Sutrisna, 2022).

2. **Wawancara**

Teknik ini dilakukan untuk memperoleh informasi secara langsung melalui percakapan lisan

3. Kuesioner

Dalam penelitian, kuesioner berperan sebagai sarana utama pengumpulan data. Hasil pengisian kuesioner akan diinterpretasikan melalui angka, tabel, analisis statistik, dan uraian deskriptif yang selanjutnya digunakan untuk menarik kesimpulan serta memperoleh informasi yang relevan menurut Nursalam & Djaha yang dikutip oleh (Calista & Santosa, 2025).

F. Operasionalisasi Variabel Penelitian

Tabel III.2 Operasional Variabel Penelitian

NO.	VARIABEL	SUB VARIABEL	INDIKATOR/ITEM	SKALA
1	Kompensasi (X1)	Kompensasi Langsung	1. Kepuasan terhadap gaji	Ordinal
			2. Kecukupan terhadap gaji	
			3. Keadilan pemberian upah	
			4. Kenaikan upah secara berkala	
			5. Kepuasan terhadap insentif	
			6. konsistensi dalam pemberian insentif	
		Kompensasi Tidak Langsung	7. Kepuasan terhadap tunjangan	
			8. Keadilan pemberian tunjangan	
			9. Kepuasan terhadap fasilitas	

			10. Kelengkapan fasilitas	
Sumber: (Dian Octaviani <i>et al.</i> , 2022) “Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi”				
2	Kepuasan Kerja (X2)	Pekerjaan Itu Sendiri	1. Kepuasan terhadap tanggung jawab	Ordinal
			2. Kesesuaian beban tanggung jawab	
			3. Pemahaman terhadap standar kualitas kerja	
			4. Pengetahuan kerja	
		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”				
3	Penghargaan (X3)	Penghargaan Ekstrinsik	1. Kesesuaian pemberian bonus	Ordinal
			2. Bonus meningkatkan semangat kerja	
			3. Kesempatan promosi yang jelas	
			4. Keadilan dalam promosi jabatan	
		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 <i>et al.</i> , 2024) “Pengaruh Penghargaan Ekstrinsik, Penghargaan Intrinsik, Keterlibatan Kerja Terhadap Kesejahteraan Psikologis pada Institut Bisnis IT&B”				
4	Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas Kerja	1. Kerapian lingkungan kerja membuat kenyamanan	Ordinal
			2. Kebersihan fasilitas kerja	
			3. Ketelitian kerja	
			4. Ketepatan kerja	
		Kuantitas Kerja	5. Kecepatan kerja	
			6. Manajemen waktu kerja	
			7. Kuantitas penyelesaian kerja	
			8. Pencapaian kuantitas kerja	
		Tanggung Jawab	9. Hasil kerja	
			10. Kontribusi hasil kerja terhadap keberhasilan	
Sumber: (Kadir <i>et al.</i> , 2021) “Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai”				

G. Teknik Analisis Data

Penelitian ini memanfaatkan sejumlah metode analisis data, dimulai dari pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner hingga pengolahan data menggunakan aplikasi SPSS versi 25. Adapun jenis data yang dianalisis sebagai berikut:

1. Analisis Statistik Deskripsi

Menurut penjelasan dari (Wahyuni, 2020) bahwa:

“Statistik deskripsi suatu proses mengubah data penelitian menjadi bentuk yang lebih mudah dimengerti dan diinterpretasikan. Tabulasi yang berfungsi untuk ringkasan, pengaturan, dan menyajikan data dalam bentuk angka dan grafik.”

2. Frekuensi Data

Menurut Suharyadi dan Purwanto yang dikutip oleh (Geeta Fedriani *et al.*, 2023) menjelaskan bahwa:

“Proses pengelompokan data ke dalam berbagai kategori yang masing-masing mencerminkan jumlah data dalam kategori tersebut, dengan ketentuan bahwa setiap data hanya dapat dimasukkan ke satu kategori merupakan frekuensi data.”

3. Uji Data Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut (Wibowo & Tholok, 2019) menjelaskan bahwa:

“Pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasikan nilai pada tiap item pertanyaan terhadap keseluruhan skor total.”

Berikut adalah rumus yang digunakan untuk menghitung uji validitas:

$$r = \frac{N \cdot \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{N \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan:

r = Koefisien korelasi antara skor butir dan skor total.

N = Total subyek penelitian.

$\sum x$ = Total skor butir.

Σy	= Total skor total.
Σxy	= Total perkalian antara skor butir dengan skor total.
Σx^2	= Total kuadrat skor butir.
Σy^2	= Total kuadrat skor total.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiharto dan Situnjak yang dikutip oleh (Sanaky, 2021) menjelaskan bahwa:

“Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila mampu menghasilkan data yang konsisten dan mencerminkan keadaan sebenarnya di lapangan.”

Berikut adalah rumus yang digunakan untuk mengukur uji reliabilitas:

$$r = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\Sigma \sigma b^2}{\sigma t^2} \right)$$

Keterangan:

r	= Reliabilitas instrumen.
σt^2	= Varian total.
k	= Banyak butir pertanyaan.
$\Sigma \sigma b^2$	= Jumlah varian butir.

4. Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik juga dikenal sebagai pengujian asumsi klasik, dalam analisis data kuantitatif yang mencakup prinsip-prinsip dasar yang krusial untuk menjamin validitas dan keandalan analisis statistik. Penelitian yang dilakukan menggunakan uji normalitas, uji

multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas sebagai bagian dari tahapan pengujian asumsi klasik.

a. Uji Normalitas

Menurut (Sugandha *et al.*, 2021) menjelaskan bahwa:

“Pengujian ini bertujuan untuk menganalisis persamaan regresi, baik yang melibatkan variabel independen maupun variabel dependen, guna mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Normalitas diuji menggunakan metode *P-Plot*, di mana data yang berdistribusi normal atau mendekati normal menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan sudah layak.”

Data dinyatakan memiliki distribusi normal jika nilai signifikansi melebihi angka 0,05. Tetapi, bila nilai signifikansi dibawah 0,05, sehingga data tersebut tidak memenuhi kriteria distribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Gujarati yang dikutip oleh (Esa Unggul, 2020) menjelaskan bahwa:

“Multikolinearitas muncul ketika terdapat korelasi linear yang kuat antara variabel bebas dalam model regresi linear berganda.”

Kondisi ini dianggap tidak terjadi apabila nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berada dibawah 10 dan nilai *Tolerance* melebihi dari 0,1. Sebaliknya, apabila nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) melebihi dari 10 dan nilai *Tolerance* kurang dari

0,1, maka hal tersebut menunjukkan adanya gejala multikolinearitas (Wibowo *et al.*, 2020).

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Tholok *et al.*, 2021) menjelaskan bahwa:

“Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui adanya ketidaksamaan varian residual pada setiap pengamatan dalam model regresi. Suatu model regresi yang baik seharusnya bebas dari masalah heteroskedastisitas.”

Untuk mendeteksi terdapat indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi, dapat dilakukan dengan mengamati grafik *plot* antara nilai prediksi variabel dependen, yaitu dengan memplotkan nilai ZPRED (nilai variabel X) terhadap SRESID (nilai variabel Y). Pengambilan keputusan terkait ada tidaknya heteroskedastisitas didasarkan pada pola sebaran titik dalam grafik tersebut, yaitu:

- 1) Jika terlihat pola tertentu yang teratur, seperti membentuk gelombang, melebar, atau menyempit, maka hal ini mengindikasikan adanya heteroskedastisitas.
- 2) Sebaliknya, jika sebaran titik tidak menunjukkan pola tertentu dan tersebar secara acak di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Analisis Regresi

1. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut (Untari, 2020) regresi linier sederhana digunakan untuk menjelaskan hubungan linier antara satu variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y). Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui arah hubungan antara kedua variabel tersebut memiliki pengaruh positif atau negatif. Selain itu, regresi ini juga berguna untuk memperkirakan nilai variabel terikat berdasarkan perubahan yang terjadi pada variabel bebas, baik ketika nilai X meningkat maupun menurun.

Rumusnya yaitu:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen.

X = Variabel bebas.

a = Nilai tetap (konstanta).

b = Koefisien regresi yang menunjukkan besar pengaruh X terhadap Y, baik dalam bentuk peningkatan maupun penurunan.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut (Untari, 2020) mendefinisikan regresi linier berganda adalah model persamaan yang menggambarkan hubungan antara satu variabel dependen (Y) dengan dua atau lebih variabel independen ($X_1, X_2, \dots, X_n$). Tujuan

dari analisis regresi linier berganda adalah untuk memprediksi nilai variabel dependen (Y) ketika nilai-nilai variabel independen ($X_1, X_2, \dots, X_n$) diketahui. Selain itu, analisis ini juga digunakan untuk memahami arah hubungan antara variabel dependen dan variabel-variabel independennya. Dalam aplikasi SPSS 25, tersedia berbagai metode yang dapat digunakan untuk menganalisis regresi linier berganda secara efektif, yaitu metode *Enter*, *Stepwise*, *Forward*, dan *Backward*.

Pada penelitian ini menggunakan metode *Enter*, Dimana seluruh variabel *predictor* dimasukkan ke dalam model secara simultan, tanpa mempertimbangkan terlebih dahulu signifikansi masing-masing variabel. Setelah model awal terbentuk, variabel-variabel yang tidak signifikan kemudian dieliminasi satu per satu kemudian di uji analisis regresi lagi.

Rumusnya yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan.

X_1 = Kompensasi.

X_2 = Kepuasan Kerja.

X_3 = Penghargaan.

a = Konstanta.

$b_1 b_2 b_3$ = Koefisien variabel bebas.

e. Analisis Korelasi Berganda

Pada analisis ini dilakukan agar mengetahui variabel kompensasi, kepuasan kerja, dan penghargaan secara bersamaan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan rumus:

$$R = \frac{b_1 \Sigma X_1 Y + b_2 \Sigma X_2 Y + b_3 \Sigma X_3 Y}{\Sigma Y^2}$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan.

X_1 = Kompensasi.

X_2 = Kepuasan Kerja.

X_3 = Penghargaan.

Dan apabila:

$R = 0$ menunjukkan tidak terdapat hubungan antara tiga variabel.

$R = 1$ menandakan adanya hubungan positif yang sangat kuat antara variabel-variabel tersebut.

$R = -1$ mengindikasikan hubungan negatif dan lemah atau korelasi terbalik antara variabel-variabel tersebut.

5. Uji Hipotesis

Menurut Sudaryono yang dikutip oleh (Santosa, 2019) menjelaskan hipotesis adalah dugaan sementara terhadap rumusan masalah atau submasalah penelitian yang disusun berdasarkan landasan teori, dan masih memerlukan pengujian untuk membuktikan kebenarannya. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji T dan uji F.

a. Uji T (Uji Secara Parsial)

Berdasarkan pernyataan Sugiyono yang dikutip oleh (Sutrisna & Aprilyani, 2021) menjelaskan bahwa uji T digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial, dengan tujuan mengetahui sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, sementara variabel lain dianggap tetap.

Dalam penelitian ini, tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah sebesar 5%. Menurut Latief yang dikutip oleh (Sutrisna *et al.*, 2023) apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sebaliknya jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan rumus yang digunakan yaitu:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

r = Nilai korelasi parsial.

r^2 = Besaran koefisien determinasi.

n = Total responden.

t = t_{hitung} yang kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} .

b. Uji F (Uji Secara Simultan)

Uji F atau uji simultan merupakan metode yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana seluruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen menurut kutipan (Wijaya & Santosa, 2022) . Uji ini bertujuan untuk mengukur pengaruh gabungan dari semua variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian.

Tingkat signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 atau 5%. Jika nilai signifikansi $F < 0,05$ atau $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen atau sebaliknya jika nilai signifikansi $F > 0,05$ atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka variabel independen tidak berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan suatu model dalam menerangkan variasi yang terjadi pada variabel dependen (Zatira *et al.*, 2020). Nilai (R^2) yang tinggi menunjukkan bahwa model prediksi memiliki kemampuan yang baik. Dalam konteks ini, (R^2) berfungsi untuk memperkirakan kekuatan pengaruh gabungan dari semua variabel independen terhadap variabel dependen.

d. Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi menggambarkan seberapa kuat hubungan yang terjadi antara dua variabel, yaitu variabel X sebagai variabel bebas dan variabel Y sebagai variabel terikat. Untuk menentukan kekuatan hubungan korelasi antara variabel independen dan variabel dependen, digunakan dua kriteria pengujian, yaitu dengan melihat nilai signifikansi *F Change* dan nilai koefisien korelasi *Pearson* (R).

Dasar pengambilan Keputusan berdasarkan nilai signifikansi *F Change*, yaitu jika nilai signifikansi *F Change* kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan korelasi antara variabel independen dan variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka tidak terdapat hubungan korelasi yang signifikan. Dasar pengambilan keputusan berdasarkan nilai koefisien *Pearson Correlation* (R) dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Tabel III.3 Nilai Koefisien *Pearson Correlation*

Nilai Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00 - 0,199	Sangat Rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

6. Skala Pengukuran

Menurut (Iba & Wardhana, 2024) mengatakan bahwa:

“Skala pengukuran memberikan dasar untuk Menyusun data dan memungkinkan peneliti untuk menjelaskan hubungan antara variabel secara jelas dan terstruktur.”

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert*, yang secara umum diklasifikasikan sebagai data ordinal karena menyatakan tingkatan persepsi responden.

Berdasarkan (Hanafiah *et al.*, 2020) mendefinisikan bahwa:

“Skala *Likert* atau *Likert Scale*, adalah suatu alat ukur dalam penelitian yang digunakan untuk menilai sikap dan pendapat. Melalui skala ini, responden diminta untuk mengisi kuesioner yang mengharuskan responden menunjukkan tingkat persetujuan terhadap sejumlah pernyataan.”

Dalam penelitian ini, skala *Likert* ditetapkan berdasarkan setiap pernyataan yang diisi oleh responden, yang diwakili oleh kata-kata tertentu sebagai indikator jawabannya, sebagai berikut:

- a. Sangat setuju (5)
- b. Setuju (4)
- c. Netral (3)
- d. Tidak setuju (2)
- e. Sangat tidak setuju (1)

Sedangkan menurut (Pasaribu *et al.*, 2023) menjelaskan bahwa:

“Skala ordinal merupakan jenis skala pengukuran dalam penelitian kuantitatif yang memiliki urutan atau peringkat tertentu, namun tidak memiliki jarak atau interval yang jelas antara nilai-nilai yang diukur. Dengan kata lain, nilai-nilai pada skala ordinal dapat diurutkan atau dibandingkan berdasarkan urutan tertentu, tetapi tidak dapat diukur selisih atau jaraknya antara satu nilai dengan nilai lainnya.”