



JEMSI:
**Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem
Informasi**

E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916

<https://dinastirev.org/JEMSI> dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455

DOI: <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i5>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Penghargaan Terhadap Produktivitas Karyawan

Aris Kurniawan¹, Lili Marlinah², Yosie Noverha³, Vina Islami⁴, Desri Yani⁵

¹Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia, aris.aku@bsi.ac.id

²Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia, lili.lrh@bsi.ac.id

³Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia, yosie.ynv@bsi.ac.id

⁴Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia, vina.vii@bsi.ac.id

⁵Universitas Bina Sarana Informatika, Jakarta, Indonesia, desriyani.dsr@bsi.ac.id

Corresponding Author: aris.aku@bsi.ac.id¹

Abstract: *This study aims to determine the effect of competence, motivation and rewards on employee productivity. Data collection through surveys, interviews, questionnaires, and documentation from primary and secondary data sources. The population in this study amounted to 150 employees with descriptive analysis methods, validity tests, reliability tests and multiple regression analysis. The results of the study indicate that competence, motivation, and rewards have a positive and significant effect on employee productivity. Of the three independent variables in this study, the motivation variable has the most dominant influence in increasing employee productivity.*

Keyword: *Competence, Motivation, Rewards, Employee Productivity*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi dan penghargaan terhadap produktivitas karyawan. Pengumpulan data melalui survei, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi dari sumber data primer serta sekunder. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 150 karyawan dengan metode analisis deskriptif, uji validitas, uji reabilitas serta analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi, dan penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dari ketiga variabel independen dalam penelitian ini, variabel motivasi yang mempunyai pengaruh paling dominan dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Kata Kunci: *Kompetensi, Motivasi, Penghargaan, Produktivitas Karyawan*

PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya memiliki beberapa faktor yang saling terikat dan berpengaruh. Salah satu faktor tersebut yang sangat penting untuk menggerakkan faktor lainnya yaitu sumber daya manusia. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam organisasi karena manusia inilah yang mampu

menggerakkan seluruh komponen yang berada dalam organisasi (Mulia & Saputra, 2021). Sumber daya manusia yang diyakini bisa menjadi kunci utama dalam mendukung suksesnya suatu perusahaan adalah sumber daya manusia yang mempunyai kualitas tinggi. Untuk mencapainya dibutuhkan adanya produktivitas yang tinggi. Produktivitas pada dasarnya merupakan konsep umum yang berlaku untuk semua unsur, karena setiap pelaksanaan aktivitas membutuhkan produktivitas. Produktivitas adalah komponen penting untuk mengembangkan suatu organisasi terutama pada bagian pengelolaan sumber daya. Sumber daya tersebut dapat berbentuk karyawan, alat, modal, dan teknologi (Perta et al., 2024).

Produktivitas karyawan adalah ukuran efisiensi dan efektivitas seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan dalam periode waktu tertentu. Produktivitas ini biasanya dinilai dari seberapa banyak output (hasil kerja) yang dihasilkan dibandingkan dengan input (waktu, tenaga, dan sumber daya) yang digunakan. Secara umum, produktivitas karyawan mencerminkan kemampuan individu dalam mencapai tujuan kerja secara optimal, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dengan memanfaatkan sumber daya yang ada secara efisien.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah kompetensi. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut. Dalam meningkatkan produktivitas karyawan diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (As'ad Ajmal, 2021). Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Abubakar, 2018; Artha & Intan, 2021; Noviyanti & Kuswanto, 2019) telah menemukan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Selain kompetensi, motivasi juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas. Motivasi adalah suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Susanto et al., 2021). Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Fauzi et al., 2023; Saleh & Utomo, 2018; Salsabila Putri Hana, Trirahayu Dewi, 2020) telah menemukan bahwa motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Faktor terakhir yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan adalah penghargaan. Penghargaan adalah bentuk pengakuan atau apresiasi yang diberikan oleh pihak manajemen kepada karyawan yang telah menunjukkan prestasi kerja yang baik, biasanya prestasi kerja ini dapat dilihat dari kinerja dan produktivitas kerja karyawan maupun setelah diadakannya evaluasi penilaian prestasi kerja karyawan oleh pihak manajemen (Minarsih, 2009). Penghargaan ini dapat berbentuk sejumlah uang, barang, bonus, asuransi, piagam penghargaan, perjalanan wisata, jenjang karier yang lebih tinggi maupun sekedar ucapan terima kasih. Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Budiarso & Widagdo, 2022; Cholilalah, Rois Arifin, 2023; Risda Lestari et al., 2021a) telah menemukan bahwa penghargaan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

Ketiga faktor ini saling berkaitan dan bersama-sama membentuk lingkungan kerja yang kondusif. Karyawan yang kompeten, termotivasi, dan merasa dihargai akan lebih produktif, inovatif, dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan

pembahasan yang telah dijelaskan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi, dan penghargaan terhadap produktivitas karyawan.

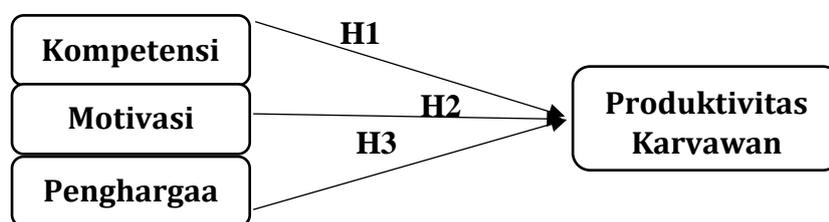
Hal ini dilakukan untuk mendapatkan pemahaman yang lebih dalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan, terutama di tengah persaingan sumber daya manusia yang semakin pesat. Oleh karena itu, pemahaman mendalam terkait kompetensi, motivasi, dan penghargaan, menjadi esensial untuk mengoptimalkan produktivitas karyawan yang dimiliki suatu perusahaan, selanjutnya dari hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pemahaman lebih mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan. Selain itu, penelitian ini juga memberikan landasan bagi riset lebih lanjut yang dapat mengeksplorasi keterkaitan antara kompetensi, motivasi, dan penghargaan dalam konteks produktivitas karyawan.

METODE

Pada penelitian ini, penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi, dan penghargaan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian ini berfokus pada karyawan kantoran di Indonesia, dengan menerapkan teknik Non-Probability Sampling untuk menentukan sampel. Non Probability Sampling digunakan untuk memilih sampel yang dapat mewakili pendapat atau data dari populasi penelitian. Non-Probability Sampling merupakan teknik untuk memilih sampel penelitian yang memiliki keunikan atau karakteristik tertentu dari suatu populasi. Penelitian ini ditujukan kepada karyawan kantoran di Indonesia dengan tujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui dua teknik utama, yaitu data primer dan sekunder. Data primer diperoleh melalui survei dengan penyebaran kuesioner kepada objek penelitian sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Sementara itu, data sekunder dikumpulkan dengan cara melakukan penelitian terhadap referensi dari jurnal atau buku yang membahas variabel-variabel yang relevan dengan penelitian. Kuesioner disebar melalui Google Form yang terdiri dari dua bagian, yaitu bagian data responden atau data deskriptif, dan pernyataan penelitian yang dinilai dengan skala 1-5 (sangat buruk-sangat baik). Semua pernyataan atau pertanyaan dirancang sesuai dengan objek penelitian dan mencakup variabel-variabel yang relevan dalam penelitian ini. Dan populasi yang didapat dalam penelitian ini sebanyak 150 responden. Tehnik analisis dalam penelitian ini menggunakan Regresi Linear Berganda dengan software SPSS.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Hipotesis Penelitian

- H1:** Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan
- H2:** Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan
- H3:** Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor tiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan valid, dengan nilai corrected item total correlation positif di atas angka rtabel. Adapun uji validitas dari setiap variabel penelitian akan dijelaskan berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode	(r hitung)	(r tabel) (n=90;α 0,05)	Keterangan
Produktivitas (Y)	Y1.1	0,376	0,2050	Valid
	Y1.2	0,450	0,2050	Valid
	Y1.3	0,602	0,2050	Valid
	Y1.4	0,606	0,2050	Valid
	Y1.5	0,315	0,2050	Valid
	Y1.6	0,302	0,2050	Valid
Kompetensi (X1)	X1.1	0,550	0,2050	Valid
	X1.2	0,506	0,2050	Valid
	X1.3	0,282	0,2050	Valid
	X1.4	0,620	0,2050	Valid
	X1.5	0,465	0,2050	Valid
Motivasi (X2)	X2.1	0,599	0,2050	Valid
	X2.2	0,586	0,2050	Valid
	X2.3	0,549	0,2050	Valid
	X2.4	0,529	0,2050	Valid
	X2.5	0,646	0,2050	Valid
	X2.6	0,553	0,2050	Valid
Penghargaan (X3)	X3.1	0,666	0,2050	Valid
	X3.2	0,619	0,2050	Valid
	X3.3	0,509	0,2050	Valid
	X3.4	0,296	0,2050	Valid
	X3.5	0,309	0,2050	Valid
	X3.6	0,496	0,2050	Valid
	X3.7	0,400	0,2050	Valid

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 1 di atas menunjukkan bahwa hasil uji validitas instrumen variabel produktivitas karyawan, kompetensi, motivasi, dan penghargaan diperoleh nilai Corrected item total correlation (r hitung) > r tabel 0,2050, artinya setiap butir pernyataan dari variabel yang digunakan dalam penelitian adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variable Penelitian	Alfa Cronbach's	Ket
1	Produktivitas karyawan (Y)	0,729	Reliabel
2	Kompetensi (X1)	0,777	Reliabel
3	Motivasi (X2)	0,810	Reliabel
4	Penghargaan (X3)	0,740	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 2 di atas, menunjukkan bahwa masing-masing variabel produktivitas karyawan, kompetensi, motivasi, dan penghargaan, ternyata diperoleh nilai *Cronbach Alpha* \geq 0,60. Dengan demikian, maka hasil uji reliabilitas terhadap keseluruhan variabel adalah reliabel.

Regresi Linier Berganda

Pengaruh variabel bebas yaitu kompetensi, motivasi, dan penghargaan (X) terhadap variabel terikat yaitu produktivitas karyawan (Y) diketahui melalui hasil analisis regresi linier berganda. Sehingga dapat dilakukan rekapitulasi data seperti pada tabel di bawah ini.

Tabel 3. Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	1.097	.324		3.385	.001
Kompetensi	.207	.083	.237	2.492	.014
Motivasi	.338	.066	.421	5.126	.000
Penghargaan	.207	.081	.252	2.544	.013

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 3 di atas, menunjukkan hasil olah data regresi atas kompetensi, motivasi dan penghargaan. Hasil persamaan regresi linear berganda dari model penelitian ini yaitu :

$$Y = 1,097 + 0,207 X_1 + 0,338 X_2 + 0,207 X_3$$

Konstanta $b_0 = 1,097$ menyatakan bahwa jika variabel independen kompetensi X_1 , Motivasi X_2 dan penghargaan X_3 konstan, maka produktivitas karyawan adalah sebesar $Y = 1,097$. $b_1 = 0,207$ menunjukkan bahwa, jika variabel kompetensi (X_1) ditingkatkan, maka produktivitas karyawan akan meningkat dengan asumsi variabel X_2 dan X_3 konstan. Kemudian jika koefisien bertanda positif ditingkatkan penerapannya X_1 , X_2 , dan X_3 maka nilai Y juga akan meningkat. $b_2 = 0,338$ menunjukkan bahwa, jika variabel motivasi (X_2) ditingkatkan, maka produktivitas karyawan akan meningkat dengan asumsi variabel X_1 dan X_3 konstan. Kemudian jika koefisien bertanda positif ditingkatkan penerapannya X_1 , X_2 , dan X_3 maka nilai Y juga akan meningkat. $b_3 = 0,207$ menunjukkan bahwa, jika variabel penghargaan (X_3) ditingkatkan, maka produktivitas karyawan akan meningkat dengan asumsi variabel X_1 dan X_2 konstan. Kemudian jika koefisien bertanda positif ditingkatkan penerapannya X_1 , X_2 , dan X_3 maka nilai Y juga akan meningkat.

Dari ketiga variabel independen tersebut, ternyata variabel motivasi (X_2) yang paling dominan mempengaruhi produktivitas karyawan, karena diperoleh angka *unstandardized coefficient* atau angka beta paling besar yaitu 0,338 dibandingkan variabel kompetensi (X_1) 0,207 dan penghargaan (X_3) = 0,207.

Pengujian secara parsial digunakan untuk melihat variabel independen dalam hal ini kompetensi (X_1), motivasi (X_2) dan penghargaan (X_3) secara parsial mempengaruhi variabel dependen produktivitas karyawan. Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat pada tabel 3 di atas. Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen (X_1 , X_2 , X_3) terhadap variabel dependen (produktivitas karyawan) secara parsial, dapat dilakukan dengan membandingkan nilai t -hitung $>$ t -tabel (1,988) dan $\alpha <$ 0,05. Untuk mengetahui lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Hasil pengujian terhadap variabel kompetensi (X1) menunjukkan bahwa nilai t-hitung 2,492 > t-tabel 1,988 dan tingkat signifikan sebesar 0,014. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian H1 diterima.
2. Hasil pengujian terhadap variabel motivasi (X2) menunjukkan bahwa nilai t-hitung 5,126 > t-tabel 1,988 dan tingkat signifikan sebesar 0,000. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian H2 diterima.
3. Hasil pengujian terhadap variabel penghargaan (X3) menunjukkan bahwa nilai t-hitung 2,544 > t-tabel 1,988 dan tingkat signifikan sebesar 0,013. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel penghargaan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Dengan demikian H3 diterima.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) digunakan untuk menerangkan seberapa besar pengaruh dari seluruh variabel independen kompetensi (X1), motivasi (X2) dan penghargaan (X3) terhadap variabel dependen produktivitas karyawan (Y). Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. Nilai Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.734 ^a	.539	.521	.17656

a. Predictors: (Constant), Penghargaan, Motivasi, Kompetensi
 b. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

Sumber: Data diolah oleh peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 4 di atas, menunjukkan bahwa hasil pengujian determinasi (R²) adalah 0,539. Nilai tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yaitu kompetensi, motivasi, dan penghargaan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas karyawan adalah sebesar 53,90 %, sedangkan sisanya 46,10 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Sedangkan angka R (korelasi) sebesar 0,734 menggambarkan korelasi atau hubungan variabel terikat dengan variabel bebas artinya adanya hubungan yang positif dan erat antara kompetensi, motivasi, dan penghargaan dengan produktivitas karyawan sebesar 73,40 %.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil uji secara parsial dapat diketahui bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara kompetensi dengan produktivitas karyawan, dalam arti jika adanya peningkatan kompetensi, maka produktivitas karyawan juga akan meningkat. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki pengetahuan yang luas, sesuai dengan bidang yang dikerjakan, dapat menjelaskan produk dengan baik, memiliki keterampilan yang dapat diandalkan, dapat dipercaya, keterampilan yang relevan dengan tugas, taat terhadap peraturan yang berlaku, bertanggung jawab atas beban kerja, dan selalu mengevaluasi hasil kerja yang diembannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Bahri, 2016) menemukan bahwa kompetensi kerja pegawai terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil uji secara parsial dapat diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara motivasi dengan produktivitas karyawan, karena jika terjadi peningkatan motivasi, maka produktivitas karyawan juga akan meningkat. Hal ini dikarenakan bahwa kebutuhan sandang dan pangan karyawan dapat terpenuhi, adanya jaminan dana pensiun, tersedianya fasilitas perlengkapan keselamatan kerja, penghargaan atas kemampuan kerja, saling menghormati baik sesama rekan kerja maupun pimpinan, senang terhadap pekerjaan yang menarik dan menantang. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh (Syamsuri, 2019) menjelaskan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Penghargaan Terhadap Produktivitas Karyawan

Hasil uji secara parsial dapat diketahui bahwa variabel penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara penghargaan dengan produktivitas karyawan, karena jika terjadi peningkatan penghargaan, maka produktivitas karyawan juga akan meningkat. Hal ini dikarenakan dengan adanya penghargaan, karyawan merasa mempunyai arti/nilai dan pekerjaan yang dikerjakan mampu memberikan kepuasan tersendiri dalam hidupnya. Penghargaan akan membuat karyawan meningkatkan produktivitasnya dan selalu berusaha untuk berkembang demi mendapatkan penghargaan yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Risda Lestari et al., 2021b) mengemukakan bahwa penghargaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diambil kesimpulan bahwa

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki pengetahuan yang luas, sesuai dengan bidang yang dikerjakan, dapat menjelaskan produk dengan baik, memiliki keterampilan yang dapat diandalkan, dapat dipercaya, keterampilan yang relevan dengan tugas, taat terhadap peraturan yang berlaku, bertanggung jawab atas beban kerja, dan selalu mengevaluasi hasil kerja yang diembannya.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dikarenakan bahwa kebutuhan sandang dan pangan karyawan dapat terpenuhi, adanya jaminan dana pensiun, tersedianya fasilitas perlengkapan keselamatan kerja, penghargaan atas kemampuan kerja, saling menghormati baik sesama rekan kerja maupun pimpinan, senang terhadap pekerjaan yang menarik dan menantang.
3. Penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hal ini dikarenakan dengan adanya penghargaan, karyawan merasa mempunyai arti/nilai dan pekerjaan yang dikerjakan mampu memberikan kepuasan tersendiri dalam hidupnya. Penghargaan akan membuat karyawan meningkatkan produktivitasnya dan selalu berusaha untuk berkembang demi mendapatkan penghargaan yang lebih tinggi.

REFERENSI

- Abubakar, R. R. T. (2018). Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung. *Jurnal Administrasi Negara*, 24(1), 17–32. <https://doi.org/10.33509/jan.v24i1.63>
- Amuntai, K., Bukhori, M., & Ruspitasari, W. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Perusahaan Pt. Ajidharma Corporindo. *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen*, 2(1), 670–679. <https://doi.org/10.32815/jiram.v2i1.52>

- Artha, S., & Intan, R. (2021). Pengaruh Penerapan Standar Operasional Prosedur Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Ekspor Pt. Dua Kuda Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1), 38–47. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i1.600>
- As'ad Ajmal. (2021). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME: Journal of Management*, 4(1), 191–200. <https://doi.org/10.37531/yume.vvix.344>
- Bahri, S. (2016). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pu Bina Marga Wilayah Kerja Sumatera Selatan. *Jurnal Ecoment Global*, 1(1), 21–50. <https://doi.org/10.35908/jeg.v1i1.84>
- Budiarso, E. P., & Widagdo, S. (2022). Pengaruh Penerapan Sop (Standard Operating Procedure), Sistem Penghargaan (Reward System), Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan Pt. Bpr Wilis Jember. *Jakuma: Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Keuangan*, 2(2), 31–46. <https://doi.org/10.31967/jakuma.v2i2.520>
- Cholilalah, Rois Arifin, A. I. H. (2023). Pengaruh Kerjasama Tim, Keterampilan Komunikasi, dan Penghargaan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UPTD Puskesmas Tladan Magetan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 82–95. <http://prosiding.unipma.ac.id/index.php/SIMBA/article/view/4804>
- Eksan, F., & Dharmawan, D. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21(2), 8–20. <https://doi.org/10.35137/jei.v21i2.431>
- Fauzi, A., Muhammad Akbar, F., Cahyaningtyas, F., Adi Saputra, L., & Puspa Ningrum, M. (2023). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(4), 1007–1012. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i4.210>
- Ferdinand, N., & Satibi, A. (2021). Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan Minimarket. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Keuangan*, 2(1), 30–37. <https://doi.org/10.51805/jmbk.v2i1.31>
- Hamali, A. Y. (2013). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus pada PT X Bandung. *The Winners*, 14(2), 77. <https://doi.org/10.21512/tw.v14i2.647>
- Minarsih, M. M. (2009). Pengaruh Penghargaan, Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Universitas Pandanaran Semarang. *Jurnal Unimus*, 1–8. <https://doi.org/https://doi.org/10.26714/vameb.v6i1.702>
- Mudayana, F. I., & Suryoko, S. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis SI Undip*, 5(1), 196–205. <https://doi.org/https://doi.org/10.14710/jiab.2016.10426>
- Mulia, R. A., & Saputra, N. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang. *Jurnal Ilmiah Ekotrans & Erudisi*, 1(1), 1–24. <https://doi.org/10.69989/t1m78k36>
- Mulyadi, H. (2010). Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt . Galamedia Bandung Perkasa. *Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt . Galamedia Bandung Perkasa*, 9, 97–111.
- Noviyanti, E., & Kuswanto, A. (2019). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Budaya Organisasi, Disiplin Pegawai, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Economic Education Analysis Journal*, 8(3), 879–897. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i3.35005>

- Nurfaidah, N., & Muhlis, M. (2022). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan (DIKBUD) Kota Bima. *JUEB : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(2), 101–109. <https://doi.org/10.55784/jueb.v1i2.146>
- Perta, C. G., Rozamuri, A. M., & Pertamina, U. (2024). Pengaruh Penghargaan , Kompensasi , dan Penggunaan Teknologi Terhadap Produktivitas Karyawan. 5(2), 185–196.
- Puji Priyadi, S. N. I. (2020). Pengaruh Penghargaan Dan Hukuman Terhadap. *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 21(2), 68–79.
- Rahmah, U. S., & Sari, R. K. (2023). Pengaruh Punishment Dan Reward Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Rumah Sakit Bhakti Kartini Bekasi. *Jurnal Economina*, 2(3), 785–798. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i3.400>
- Rahmawati, D. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pr Fajar Berlian Tulungagung. *Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo*, 1(1), 1–16. <https://doi.org/https://doi.org/10.36563/bonorowo.v1i1.6>
- Rezani, F. I., & Chaeriah, E. S. (2020). Pengaruh Penghargaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Anara Trisakti Medika Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 8(2), 32–43. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v8i2.421>
- Risda Lestari, A., Aziz Firdaus, M., & Tinakartika Rinda, R. (2021a). Pengaruh Penghargaan Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Rachmatulaily Jurnal Manager*, 4(1), 28–33. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER>
- Risda Lestari, A., Aziz Firdaus, M., & Tinakartika Rinda, R. (2021b). Pengaruh Penghargaan Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Rachmatulaily Jurnal Manager*, 4(1), 28–33. <https://doi.org/https://doi.org/10.32832/manager.v4i1.4336>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Salsabila Putri Hana , Trirahayu Dewi, H. W. (2020). Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 11–20.
- Susanto, Y., Riwukore, J. R., Afrianti, I., & Habaora, F. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 4 Kota Lubuklinggau Sumatera Selatan. *Jurnal Pendidikan*, 30(2), 143–152. <https://doi.org/10.32585/jp.v30i2.1578>
- Syamsuri, A. R. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Kinerja Karyawan Sebagai Embedded Variable Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii (Persero) Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu. *Jurnal Informatika*, 5(1), 1–21. <https://doi.org/10.36987/informatika.v5i1.665>
- Triyanto, A., & Sudarwanti. (2014). Pengaruh Kompetensi Dan Penghargaan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT KAI Di Stasiun Sragen. *Jurnal Paradigma Universitas Islam Batik Surakarta*, 12(01), 116413.
- Yani, D. A. (2021). Pengaruh Penghargaan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Widya Pratama Perkasa. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 11, 77–90. <https://doi.org/https://doi.org/10.36448/jmb.v11i2.1952>
- Yulianty, P. D., Qodriah, S. L., Kurniawan, P., & Indriyanti, H. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Elfaatih Global Indonesia. *Entrepreneurship Bisnis Manajemen Akuntansi (E-BISMA)*, 2(2), 51–61. <https://doi.org/10.37631/e-bisma.v2i2.402>