

PENGARUH KOMPETENSI, *REWARD*, DAN MASA KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS BAGIAN PENJUALAN PADA MITSUBISHI MOTORS PT. SUKA FAJAR PEKANBARU

Dilla Arni, Hichmaed Tachta Hinggo, Sri Rahmayanti
Jurusan Manajemen, Universitas Muhammadiyah Riau
*e-mail: dillaarni4@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, reward, dan masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian penjualan pada Mitsubishi Motors PT. Suka Fajar Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel purposive sampling. Metode pengambilan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang telah ditentukan. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh langsung dari responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan pendekatan non-probability sampling. Dalam penelitian ini, produktivitas kerja karyawan bagian penjualan dijadikan sebagai variabel dependen, sementara kompetensi, reward, dan masa kerja merupakan variabel independen. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 90 karyawan dan sampel yang diambil sebanyak 32 karyawan yang bekerja di divisi sales. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Reward berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci: *Produktivitas Kerja, Kompetensi, Reward, Masa Kerja*

PENDAHULUAN

Produktivitas karyawan mendorong individu untuk tidak cepat merasa puas terhadap capaian yang telah diraih, sehingga memunculkan dorongan untuk terus meningkatkan serta mengembangkan kemampuan kerja yang dimiliki. Produktivitas memiliki dua dimensi utama yaitu dimensi pertama adalah efektivitas, yang berkaitan dengan pencapaian hasil kerja secara maksimal seperti pencapaian target yang mencakup aspek kualitas, kuantitas, dan waktu. Dimensi kedua adalah efisiensi, yang mengacu pada perbandingan antara input (masukan) dan realisasi penggunaannya serta bagaimana proses kerja tersebut dilakukan secara optimal. Peningkatan produktivitas mencerminkan performa kerja yang baik dan dapat menjadi umpan balik positif (*feedback*) yang memotivasi karyawan pada tahap kerja selanjutnya. Semakin besar kemampuan individu dikembangkan semakin efektif pula pemanfaatan sumber daya yang digunakan sehingga biaya operasional dapat ditekan secara signifikan. (Nurfitriani, 2023)

Produktivitas karyawan di bagian penjualan merupakan salah satu faktor penting dalam menjaga keberlangsungan perusahaan. Untuk mencapai target penjualan

setiap karyawan dituntut untuk senantiasa meningkatkan produktivitas kerjanya. Jika karyawan kurang produktif, maka operasional perusahaan tidak akan berjalan secara optimal. Peningkatan produktivitas tenaga kerja sangat penting untuk meningkatkan daya saing secara global, karena perekonomian secara keseluruhan sangat bergantung pada aspek tersebut. Produktivitas karyawan merujuk pada output atau hasil kerja yang dihasilkan oleh tenaga kerja dalam jangka waktu tertentu. Dengan demikian, semakin tinggi output yang dihasilkan semakin menunjukkan tingkat produktivitas karyawan tersebut. PT. Suka Fajar seperti halnya perusahaan lain memiliki target tahunan yang harus dicapai. Target ini tidak akan terealisasi tanpa dukungan dan kontribusi tenaga kerja. Mengingat tingkat persaingan di industri otomotif yang sangat ketat perusahaan harus memastikan bahwa tenaga kerja yang dimilikinya baik internal maupun eksternal memiliki produktivitas yang tinggi. Tenaga kerja merupakan elemen krusial dalam proses kerja karena pada dasarnya pekerjaan tidak dapat berjalan dengan baik tanpa keterlibatan tenaga kerja yang andal dan produktif. (Fadilla dan Triani, 2024)

Terdapat fenomena ketidakstabilan dalam pencapaian target produktivitas karyawan. Ketidakstabilan ini dipengaruhi oleh berbagai faktor baik internal seperti sumber daya manusia (SDM) maupun eksternal seperti tingkat persaingan industri dan perubahan perilaku konsumen terhadap merek-merek lain.

Subjek dalam penelitian ini adalah perusahaan Mitsubishi Motors PT Suka Fajar Pekanbaru. Adapun objek penelitiannya adalah data pencapaian target perusahaan yang digunakan sebagai dasar untuk mengukur tingkat produktivitas karyawan. Melalui pengamatan terhadap data tersebut dapat diidentifikasi berbagai permasalahan yang terjadi di perusahaan terutama terkait dengan fluktuasi pencapaian target dari tahun ke tahun. Data pencapaian target perusahaan dapat mencerminkan tren produktivitas karyawan apakah mengalami peningkatan atau penurunan. Oleh karena itu, analisis terhadap data ini menjadi penting untuk memahami sejauh mana efektivitas kinerja tenaga kerja dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Berikut disajikan data pencapaian target perusahaan PT Suka Fajar Pekanbaru untuk periode 2022–2024:

Tabel 1. Data Pencapaian Target Bagian Penjualan Mitsubishi Motors PT. Suka Fajar Pekanbaru Periode 2022-2024

Tahun	Target Unit	Realisasi	%	Jumlah Karyawan	Produktivitas Kerja Karyawan (%)
2022	5500	7645	100%	38	100%
2023	5198	7255	100%	35	100%
2024	5970	5940	99%	32	85%

Sumber : Data Olahan PT. Suka Fajar Pekanbaru 2025

Berdasarkan tabel 1. dapat dilihat perusahaan mengalami kenaikan dan penurunan penjualan dari tahun 2022-2024. Pada tahun 2022 dan 2023 perusahaan mengalami kenaikan yang cukup signifikan dan melebihi target penjualan yang telah ditetapkan sebesar 100%. Kemudian pada tahun 2024 perusahaan kembali lagi mengalami penurunan penjualan dan hanya mencapai sebesar 99%.

Produktivitas tenaga kerja di bagian penjualan (sales) yang termasuk dalam kategori baik dapat dilihat dari peningkatan penjualan serta pendapatan perusahaan. Apabila penjualan menunjukkan penurunan dan terjadinya fluktuasi, maka dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitas kerja masih belum stabil atau menurun. Masalah ini berpengaruh pada kualitas serta kuantitas hasil kerja yang dihasilkan. Kurangnya rasa tanggung jawab dari karyawan terhadap hasil kerjanya terlihat dari ketidakmampuan mereka untuk menyelesaikan masalah terkait target penjualan dalam waktu yang ditentukan oleh perusahaan. Akhirnya, hasil yang diharapkan oleh perusahaan tidak dapat tercapai secara optimal karena potensi positif dari karyawan tidak dapat ditemukan. (Joesyiana et al., 2023)

Faktor pertama yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah kompetensi. Kompetensi berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan, sehingga menjadi elemen kunci dalam upaya perusahaan untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Menurut (Sutrisna dan Aprilyani, 2021) dalam menghadapi dunia kerja yang semakin kompetitif kompetensi karyawan harus mampu mendukung sistem kerja perusahaan melalui penguasaan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, serta keberhasilan dalam menyelesaikan tugas secara efektif. Selain itu, untuk memastikan bahwa karyawan memiliki kompetensi yang sesuai tingkat pendidikan menjadi aspek penting dalam proses rekrutmen. Pendidikan digunakan sebagai dasar untuk menempatkan karyawan pada posisi jabatan yang tepat dalam struktur organisasi perusahaan.

Menurut (Iswadi, 2020) kompetensi menggambarkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu untuk dapat melaksanakan tugas serta tanggung jawab secara efektif. Kompetensi ini juga berperan penting dalam meningkatkan kualitas profesional dalam pekerjaan yang dijalankan. Kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan menjadi faktor krusial dalam mendukung pimpinan perusahaan dalam menciptakan nilai dan merumuskan strategi organisasi secara keseluruhan. Namun demikian, kemampuan setiap karyawan tentu bervariasi. Oleh karena itu, penempatan tugas harus dilakukan secara tepat dan disesuaikan dengan kompetensi masing-masing individu. Jika terjadi ketidaksesuaian antara kompetensi dan penempatan tugas, maka produktivitas kerja yang diharapkan perusahaan tidak akan tercapai secara efektif dan efisien. Berikut ini disajikan data mengenai tingkat pendidikan karyawan PT. Suka Fajar Pekanbaru periode tahun 2025:

Tabel 2. Tingkat Pendidikan Karyawan Bagian Penjualan Pada Mitsubishi Motors PT Suka Fajar Pekanbaru Periode 2025

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Karyawan
1	SMA/SMK Sederajat	23
2	D3	6
3	S1	3
Jumlah		32

Sumber : Data Olahan PT. Suka Fajar Pekanbaru 2025

Berdasarkan tabel 2. dapat dilihat bahwa karyawan perusahaan didominasi oleh karyawan pada tingkat pendidikan SMA/SMK sederajat berjumlah sebanyak 23

karyawan, dibandingkan dengan karyawan D3 berjumlah sebanyak 6 karyawan dan S1 berjumlah sebanyak 3 karyawan.

Kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Salah satu permasalahan yang dihadapi adalah masih dominannya karyawan dengan tingkat pendidikan yang relatif rendah. Kondisi ini menjadi tantangan tersendiri bagi perusahaan, karena dapat berdampak pada keterbatasan kemampuan adaptasi karyawan terhadap tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks dan dinamis. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memberikan perhatian lebih terhadap pengembangan keterampilan (*skill*) karyawan. Salah satu langkah strategis yang dapat dilakukan adalah melalui program pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkala. Dengan demikian, karyawan akan lebih siap menghadapi berbagai tantangan kerja serta mampu meningkatkan produktivitas secara optimal demi mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Faktor Kedua yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah *reward*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Sandi et al., 2024) menyatakan bahwa pemberian *reward* di suatu perusahaan merupakan aspek yang sangat penting. Ketika *reward* diberikan sesuai dengan harapan atau kebutuhan karyawan, hal ini berpotensi memberikan dampak positif terhadap peningkatan produktivitas kerja. Menurut (Busro, 2018) *reward* dapat diartikan sebagai bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai yang berhasil menunjukkan prestasi tertentu dan memberikan kontribusi positif bagi organisasi. *Reward* tersebut dapat berupa kompensasi finansial maupun non finansial yang bertujuan untuk meningkatkan semangat kerja, motivasi, serta komitmen karyawan. Selain itu, pemberian *reward* juga dapat menjadi dorongan bagi karyawan lain untuk terus berprestasi dan memberikan hasil kerja terbaik.

Menurut (Putri et al., 2023) *reward* atau penghargaan biasanya diberikan oleh individu atau lembaga, baik dalam bentuk materi maupun ucapan. *Reward* menjadi salah satu metode efektif untuk memotivasi individu agar berperilaku positif dan meningkatkan kinerja dalam pekerjaan. Tingkat penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat diukur melalui beberapa aspek, seperti gaji atau bonus, tunjangan, insentif, peluang pengembangan karier, serta penghargaan psikologis dan sosial. Pemberian *reward* yang tepat sangat penting dalam mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan. Melalui sistem penghargaan yang adil dan sesuai, karyawan cenderung akan bekerja lebih berkualitas, bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, dan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap tujuan perusahaan. Berikut ini disajikan data pemberian *reward* pada bagian penjualan produk di Mitsubishi Motors PT. Suka Fajar Pekanbaru:

Tabel 3. Data *Reward* Bagian Penjualan Produk Pada Mitsubishi Motors PT. Suka Fajar Pekanbaru

No	<i>Reward</i>	Periode	Kriteria
1	Bonus target bulanan	1 bulan	Pencapaian >70% untuk group dealer di area
2	Bonus target quarter	3 bulan	Pencapaian 100% untuk group dealer
3	Promosi jabatan	Kuarter I-III	Pencapaian target > 100% penjualan bulanan dan kuartar

Sumber : Data *Reward* Bagian Penjualan Produk PT. Suka Fajar Pekanbaru

Berdasarkan tabel 3. dapat dilihat pemberian *reward* sangat penting dilakukan pada perusahaan untuk peningkatan kinerja karyawan terhadap produktivitas perusahaan. *Reward* yang diberikan dapat berupa bonus penjualan yang hanya diberikan apabila target penjualan dapat tercapai pada setiap bulannya ataupun setiap kuartar (3 bulan).

Reward berupa program yang hanya diberikan kepada karyawan pada divisi tertentu saja dan telah memiliki masa kerja diatas 1 tahun. *Reward* berupa promosi jabatan yang diberikan biasanya supervisorlah yang bertanggung jawab layak atau tidaknya karyawan tersebut mendapatkan promosi. Jika karyawan tersebut sudah sesuai dengan peraturan promosi perusahaan maka karyawan mendapatkan promosi kenaikan jabatan. Salah satu permasalahan yang sering terjadi adalah ketidaksesuaian antara bentuk *reward* yang diberikan dengan kinerja karyawan, sehingga karyawan merasa kurang dihargai atas pencapaian mereka, juga dapat menurunkan berbagai tindakan yang dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, sistem *reward* harus dikelola dengan baik agar dapat membantu perusahaan dalam mencapai sasarannya. Sebaliknya, tanpa adanya *reward* yang memadai, produktivitas kerja cenderung menurun. (Prasada et al., 2020)

Faktor Ketiga yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah masa kerja. Masa kerja yang lebih lama diperlukan untuk pengalaman kerja yang lebih luas. Menurut penelitian (Amanda et al., 2022) lamanya bekerja adalah faktor yang paling menentukan seberapa lama karyawan bekerja untuk perusahaan. Semakin lama seorang karyawan bekerja disebuah perusahaan, semakin banyak pengalaman yang mereka dapatkan. Pengalaman yang diperoleh selama masa kerja yang panjang juga dapat meningkatkan keterampilan, efisiensi, serta ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan yang lebih luas mengarah pada tingkat produktivitas yang lebih tinggi.

Masa kerja seseorang dapat diukur dari lamanya pengabdian individu sebagai karyawan di suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki masa kerja panjang umumnya menunjukkan tingkat tanggung jawab, rasa memiliki, keberanian dalam mengambil keputusan, serta kesadaran yang tinggi terhadap peran mereka dalam keberlangsungan organisasi. Aspek-aspek ini secara langsung berdampak terhadap produktivitas tenaga kerja. Menurut (Ramadhani et al., 2020) masa kerja merupakan salah satu indikator penting yang mencerminkan kecenderungan dan konsistensi karyawan dalam menjalankan aktivitas kerjanya. Dengan demikian, masa kerja yang lebih panjang tidak hanya mencerminkan tingkat pengalaman yang lebih tinggi dibandingkan rekan kerja lainnya, tetapi juga mencerminkan loyalitas terhadap perusahaan. Pengalaman ini berperan penting dalam pengembangan karier, efektivitas dalam menyelesaikan tugas, serta ketangguhan dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Sebagaimana diketahui, masa kerja yang signifikan sering kali dihubungkan dengan pencapaian keberhasilan yang lebih besar serta kontribusi yang lebih konsisten terhadap tujuan organisasi. Berikut disajikan data jumlah karyawan dan masa kerja pada Mitsubishi Motors PT. Suka Fajar Pekanbaru Periode 2025:

Tabel 4. Masa Kerja Karyawan Pada Mitsubih Motors PT. Suka Fajar Pekanbaru Tahun 2025

Masa Kerja	Jumlah Karyawan
------------	-----------------

1-5	18
5-10	11
10-15	18
15-20	26
20^	17
Jumlah	90

Sumber : Data Olahan PT. Suka Fajar Pekanbaru 2025

Berdasarkan tabel 4. masa kerja setiap karyawan berbeda-beda di setiap instansinya, dengan perbedaan masa kerja maka pengalaman kerja yang mereka miliki tidaklah sama di setiap karyawan. Masa kerja diantaranya 1-5 tahun sebanyak 18 karyawan, 5-10 tahun sebanyak 11 karyawan, 10-15 tahun sebanyak 18 karyawan, 15-20 tahun sebanyak 26 karyawan dan 20 tahun keatas sebanyak 17 karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai di PT Suka Fajar telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama, yaitu berkisar antara 15 hingga 20 tahun. Hal ini mencerminkan bahwa perusahaan menilai masa kerja sebagai indikator penting dalam menilai kompetensi karyawan. Karyawan dengan pengalaman kerja yang panjang umumnya telah memiliki pemahaman yang mendalam terhadap proses operasional perusahaan serta keterampilan yang lebih matang dalam menghadapi dinamika pekerjaan. Dengan pengalaman tersebut, diharapkan setiap karyawan memiliki kualitas sumber daya manusia yang tinggi dan mampu memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Pengalaman kerja tidak hanya berfungsi sebagai modal utama dalam pengembangan profesionalisme, tetapi juga sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang lebih efektif dan efisien dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Berdasarkan hasil pengamatan terhadap data yang diperoleh dari perusahaan, terlihat bahwa produktivitas karyawan masih menjadi aspek yang perlu ditingkatkan di PT Suka Fajar Pekanbaru. Hal ini mendorong penulis untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul : "Pengaruh Kompetensi, *Reward*, Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Mitsubishi Motors PT. Suka Fajar Pekanbaru".

KAJIAN PUSTAKA

Menurut (Wijaya dan Manurung, 2021) produktivitas diartikan sebagai tingkat efisiensi dan efektivitas karyawan dalam menggunakan waktu, tenaga, dan sumber daya yang tersedia untuk menghasilkan output kerja yang maksimal sesuai dengan target atau standar yang telah ditetapkan perusahaan. Sedangkan menurut (Nurfitriani, 2023) produktivitas kerja merupakan perbandingan optimal antara hasil yang dicapai (*output*) dengan seluruh sumber daya yang digunakan (*input*). Selain itu, produktivitas juga mencerminkan seberapa baik karyawan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dalam kurun waktu tertentu, baik secara kuantitas maupun kualitas. Semakin tinggi produktivitas karyawan, maka semakin besar kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasinya.

Menurut (Rahadi et al., 2021) kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan perilaku yang diterapkan seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan yang merupakan kunci terkait karyawan untuk mencapai hasil yang relevan dengan strategi bisnis organisasi. Kompetensi merupakan kemampuan

seorang karyawan untuk menerapkan keterampilan ke dalam lingkungan tempat kerja. kompetensi juga dapat dikonseptualisasikan sebagai pembelajaran kolektif, keterampilan dan teknologi yang dapat memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi.

Menurut (Sugianingra dan Sarmawa 2024) *reward* adalah suatu bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau prestasi, memberikan suatu sumbangsih atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan. *Reward* merupakan suatu pemberian oleh organisasi maupun perusahaan kepada karyawan karena karyawan tersebut telah menunjukkan prestasi kerja baik untuk selama kurun waktu tertentu.

Menurut (Amanda et al., 2022) masa kerja didefinisikan sebagai lamanya seorang karyawan menyumbangkan tenaganya pada perusahaan tertentu dan menghasilkan penyerapan dari berbagai aktivitas manusia. Semakin lama seorang karyawan bekerja, semakin banyak perusahaan menghasilkan output atau kinerja. Loyalitas karyawan kepada perusahaan dapat didefinisikan sebagai masa kerja karyawan. Rentang waktu kerja yang cukup sebanding dengan orang yang telah banyak mengalami kesulitan dan kesuksesan. Waktu yang menentukan pengalaman seseorang. Karena itu, masa kerja adalah jumlah waktu yang telah dihabiskan seorang teknisi sebagai pekerja atau karyawan perusahaan

METODE

Jenis Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan SPSS. Menurut (Sugiyono, 2022) metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Objek Penelitian dan Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan terhitung dari penyusunan proposal penelitian dimulai dari bulan Maret-April 2025. Penelitian ini berlokasi Pada Mitsubishi Motors PT. Suka Fajar Pekanbaru di Jl. Soekarno Hatta No.Kav. 141, Tengkerang Bar., Kec. Marpoyan Damai, Kota Pekanbaru, Riau 28282. Peneliti memilih lokasi ini karena ingin mengetahui kualitas serta kuantitas kinerja karyawan pada objek penelitian kompetensi, *reward* dan masa kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Populasi

Menurut (Sugiyono, 2022) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini ditetapkan sebagai langkah awal dalam menentukan sampel penelitian.

Berdasarkan pendapat tersebut, dalam penelitian ini populasi yang di maksud adalah karyawan yang bekerja di Mitsubishi Motors PT. Suka Fajar Pekanbaru sebanyak 90 karyawan.

Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan menggunakan metode *non-probability sampling*. Menurut (Sugiyono, 2022) *purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dilakukan berdasarkan pertimbangan kriteria tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Sementara itu, *non-probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana setiap anggota populasi tidak memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel (Sugiyono, 2022). Peneliti hanya memilih 32 karyawan pada divisi *sales* untuk dijadikan sampel. Adapun kriteria yang digunakan dalam pemilihan sampel antara lain :

1. Merupakan karyawan yang bekerja pada divisi sales pada Mitsubishi Motors Pekanbaru.
2. Berusia 20 tahun atau lebih
3. Menduduki posisi *Sales Counter, Sales Executive, Sales Supervisor, Sales Admin dan Sales Manager*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2022) analisis statistik deskriptif adalah metode analisis yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan apa adanya, tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau menguji hipotesis. Dalam analisis ini, peneliti menyajikan data dalam bentuk tabel, grafik, diagram, atau narasi untuk memberikan gambaran mengenai variabel yang diteliti. Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk memberikan informasi secara sistematis dan faktual mengenai fakta-fakta dan karakteristik populasi atau fenomena yang sedang diteliti. Data yang diolah bisa berupa rata-rata (*mean*), *median*, modus, persentase, distribusi frekuensi, dan standar deviasi.

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Deskriptif

	N	Range	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	Variance
Kompetensi	32	13	32	45	40.22	3.916	15.338
Reward	32	23	52	75	62.28	6.305	39.757
Masa Kerja	32	14	31	45	38.53	4.642	21.547
Produktivitas	32	15	30	45	39.19	3.897	15.190
Valid N (listwise)	32						

Sumber: Data Diolah, SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 5. memperlihatkan deskriptif variabel-variabel dalam penelitian ini secara statistic sebagai berikut:

- 1) Variabel kompetensi memiliki nilai minimum dari jawaban responden sebesar 32, nilai maksimum sebesar 45, nilai mean sebesar 40,22 dan nilai Standar Deviasi sebesar 3.916. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi

memiliki nilai Standar Deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata dan mencerminkan data variabel kompetensi penyebaran nilainya merata.

- 2) Variabel *reward* memiliki nilai minimum dari jawaban responden sebesar 52, nilai maksimum sebesar 75, nilai mean sebesar 62,28 dan nilai Standar Deviasi sebesar 6,305. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *reward* memiliki nilai Standar Deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata dan mencerminkan data variabel *reward* penyebaran nilainya merata.
- 3) Variabel masa kerja memiliki nilai minimum dari jawaban responden sebesar 31, nilai maksimum sebesar 45, nilai mean sebesar 38,53 dan nilai Standar Deviasi sebesar 4.642. Hal ini menunjukkan bahwa variabel masa kerja memiliki nilai Standar Deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata dan mencerminkan data variabel masa kerja penyebaran nilainya merata.
- 4) Variabel produktivitas memiliki nilai minimum dari jawaban responden sebesar 30, nilai maksimum sebesar 45, nilai mean sebesar 39,19 dan nilai Standar Deviasi sebesar 3,897 Hal ini menunjukkan bahwa variabel produktivitas memiliki nilai Standar Deviasi lebih kecil dari nilai rata-rata dan mencerminkan data variabel produktivitas penyebaran nilainya merata.

Hasil Uji Validitas

Uji validitas merupakan salah satu tahap penting dalam pengujian instrumen penelitian, terutama dalam penelitian kuantitatif. Menurut (Ghozali, 2021) validitas mengacu pada sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Artinya, suatu instrumen dikatakan valid apabila pertanyaan dalam kuesioner atau alat ukur benar-benar mampu merepresentasikan konstruk yang ingin diukur. Menurut (Ghozali, 2021) menjelaskan bahwa uji validitas sering dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor setiap item pertanyaan dengan total skor (total item). Teknik ini biasa disebut dengan validitas konstruk dan dapat diuji menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Jika nilai korelasi item dengan total skor signifikan (biasanya dibandingkan dengan nilai r tabel atau memiliki nilai $\text{sig.} < 0,05$), maka item tersebut dinyatakan valid.

Adapun kriteria validitas sebagai berikut:

1. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka pernyataan kuesioner dinyatakan valid.
2. Jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka pernyataan kuesioner dinyatakan tidak valid.

Sedangkan ketentuan r_{tabel} pada penelitian ini pada taraf $\text{sig.} 0,05$ dengan rumus df (*degree off freedom*) $\text{df} = n - 2$, dimana n = jumlah sampel. Jadi df yang digunakan $32 - 2 = 30$ didapati r tabel = 0,349.

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Data

Variabel/Indikator	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kompetensi			
Pernyataan X1.1	0,500	0,349	Valid
Pernyataan X1.2	0,648	0,349	Valid
Pernyataan X1.3	0,764	0,349	Valid
Pernyataan X1.4	0,738	0,349	Valid
Pernyataan X1.5	0,779	0,349	Valid
Pernyataan X1.6	0,776	0,349	Valid

Pernyataan X1.7	0,676	0,349	Valid
Pernyataan X1.8	0,519	0,349	Valid
Pernyataan X1.9	0,406	0,349	Valid
Reward			
Pernyataan X2.1	0,635	0,349	Valid
Pernyataan X2.2	0,677	0,349	Valid
Pernyataan X2.3	0,518	0,349	Valid
Pernyataan X2.4	0,633	0,349	Valid
Pernyataan X2.5	0,648	0,349	Valid
Pernyataan X2.6	0,495	0,349	Valid
Pernyataan X2.7	0,641	0,349	Valid
Pernyataan X2.8	0,579	0,349	Valid
Pernyataan X2.9	0,616	0,349	Valid
Pernyataan X2.10	0,661	0,349	Valid
Pernyataan X2.11	0,774	0,349	Valid
Pernyataan X2.12	0,483	0,349	Valid
Pernyataan X2.13	0,591	0,349	Valid
Pernyataan X2.14	0,775	0,349	Valid
Pernyataan X2.15	0,532	0,349	Valid
Masa Kerja			
Pernyataan X3.1	0,837	0,349	Valid
Pernyataan X3.2	0,558	0,349	Valid
Pernyataan X3.3	0,676	0,349	Valid
Pernyataan X3.4	0,684	0,349	Valid
Pernyataan X3.5	0,699	0,349	Valid
Pernyataan X3.6	0,472	0,349	Valid
Pernyataan X3.7	0,548	0,349	Valid
Pernyataan X3.8	0,545	0,349	Valid
Pernyataan X3.9	0,425	0,349	Valid
Produktivitas			
PernyataanY.1	0,523	0,349	Valid
PernyataanY.2	0,670	0,349	Valid
PernyataanY.3	0,611	0,349	Valid
PernyataanY.4	0,815	0,349	Valid
PernyataanY.5	0,679	0,349	Valid
PernyataanY.6	0,700	0,349	Valid
PernyataanY.7	0,697	0,349	Valid
PernyataanY.8	0,613	0,349	Valid
PernyataanY.9	0,599	0,349	Valid

Sumber: Data Diolah, SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 6. hasil pengujian validitas diketahui nilai setiap pernyataan menghasilkan Koefisien korelasi r hitung $>$ r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang berjumlah 32 pernyataan untuk variabel kompetensi, *reward*, masa kerja, dan produktivitas dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2021) reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen pengukuran dapat dipercaya dan menghasilkan hasil yang konsisten apabila diukur kembali dalam kondisi yang sama. Dengan kata lain, instrumen dikatakan reliabel apabila hasil pengukuran terhadap suatu konstruk tetap konsisten meskipun dilakukan pengukuran ulang
Kriteria Penilaian Reliabilitas (Ghozali, 2021):

1. Nilai Cronbach's Alpha $\geq 0,60$: Instrumen dianggap reliabel.
2. Nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$: Instrumen dianggap tidak reliabel.

Ghozali menekankan bahwa semakin tinggi nilai Cronbach's Alpha, maka semakin tinggi pula reliabilitas alat ukur tersebut. Namun, nilai yang terlalu tinggi (misalnya $> 0,95$) bisa menunjukkan adanya redundansi item (pertanyaan terlalu mirip satu sama lain), sehingga juga perlu diperhatikan secara konseptual.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompetensi	0,830	Reliabel
Reward	0,878	Reliabel
Masa Kerja	0,738	Reliabel
Produktivitas	0,817	Reliabel

Sumber: Data Diolah, SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 7. hasil pengujian reliabilitas kuesioner menghasilkan nilai Cronbach,s Alpha $> 0,60$. Sehingga dinyatakan bahwa indikator dari masing-masing variabel kompetensi, *reward*, masa kerja, dan produktivitas dalam kuesioner dinyatakan reliabel.

Hasil Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2021) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam suatu model regresi berdistribusi normal atau tidak. Uji ini penting karena banyak metode statistik, khususnya analisis regresi linier klasik, mensyaratkan bahwa data residual (kesalahan) harus berdistribusi normal. Keputusan melalui (Ghozali, 2021) menggunakan *one sample Kolmogorov Smirnov*. Jika hasil lebih besar dari 0,05 atau nilai $z > sig = 0,05$ maka suatu model regresi dikatakan normal.

Distribusi normal pada data residual menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan cukup baik untuk mengestimasi hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Kriteria Keputusan:

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05 \rightarrow$ data berdistribusi normal.
2. Jika nilai signifikansi $\leq 0,05 \rightarrow$ data tidak berdistribusi normal

Tabel 8. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.2288328
	Std. Deviation	5.00594186
Most Extreme Differences	Absolute	.172
	Positive	.093

	Negative	- .172
Test Statistic		.972
Asymp. Sig. (2-tailed)		.302

Sumber: Data Diolah, SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 8. menunjukkan bahwa hasil uji yang diperoleh nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0,302 > 0,05$ yang artinya suatu model regresi berdistribusi normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Menurut (Ghozali, 2021) multikolinieritas adalah suatu kondisi di mana terdapat korelasi yang tinggi antar variabel independen (variabel bebas) dalam model regresi. Kondisi ini dapat menyebabkan estimasi koefisien regresi menjadi tidak stabil dan interpretasi model menjadi bias, karena sulit untuk memisahkan pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Multikolinieritas tidak mempengaruhi nilai koefisien determinasi (R^2) secara keseluruhan, tetapi sangat mempengaruhi ketepatan estimasi parameter regresi parsial.

Kriteria Deteksi Multikolinieritas:

1. Tolerance $> 0,10$ → menunjukkan tidak terjadinya gejala multikolinieritas.
2. VIF < 10 → menunjukkan tidak terjadinya gejala multikolinieritas.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1 (Constant)	16.190	1.780		9.097	.000		
Kompetensi	.511	.024	.831	21.150	.000	.870	1.150
Reward	-.046	.022	-.078	-2.124	.043	.984	1.017
Masa Kerja	.144	.020	.284	7.247	.000	.872	1.147

Sumber: Data Diolah, SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 9. dapat diketahui bahwa data tidak terjadi gejala multikolinieritas antara masing-masing variabel independen yaitu dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Data di atas menunjukkan bahwa masing-masing variabel memiliki nilai tolerance $> 0,10$ dan masing-masing nilai VIF < 10 , maka dapat dinyatakan bahwa model regresi linier berganda tidak terdapat multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2021) heteroskedastisitas adalah kondisi di mana varian dari residual (gangguan) tidak konstan pada semua pengamatan dalam model regresi. Artinya, pada model regresi linier, disebut heteroskedastisitas jika nilai residual bervariasi di seluruh rentang data, tidak memiliki pola yang tetap. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan uji Glejser yaitu dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen.

Kriteria Keputusan (Uji Glejser):

1. Signifikansi $> 0,05$ → Tidak terdapat heteroskedastisitas.
2. Signifikansi $\leq 0,05$ → Terdapat indikasi heteroskedastisitas.

Tabel 10. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.402	1.142		1.227	.230
Kompetensi	-.016	.016	-.208	-1.052	.302
Reward	-.009	.014	-.119	-.640	.527
Masa kerja	.004	.013	.061	.311	.758

Sumber: Data Diolah, SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 10. dapat diketahui bahwa hasil uji heteroskedastisitas dimana nilai probabilitas sig $0,203 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model layak digunakan untuk produktivitas berdasarkan masukan variabel independen yaitu kompetensi, *reward*, dan masa kerja.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda adalah salah satu metode analisis statistik yang digunakan untuk mengukur pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap satu variabel dependen. Menurut (Ghozali, 2021) regresi linier berganda bertujuan untuk meramalkan nilai dari variabel dependen (Y) berdasarkan nilai dari dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n).

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16.190	1.780		9.097	.000
Kompetensi	.511	.024	.831	21.150	.000
Reward	-.046	.022	-.078	-2.124	.043
Masa kerja	.144	.020	.284	7.247	.000

Sumber: Data Diolah, SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 11. maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linier berganda dalam analisis ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

$$Y = 16,190 + 0,511X_1 + (-0,046X_2) + 0,144X_3 + \epsilon$$

Dari persamaan diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta sebesar 16,190 artinya jika kompetensi (X_1), *reward* (X_2), dan masa kerja (X_3) tidak mengalami perubahan atau stabil nilainya adalah 0 maka nilai produktivitas (Y) nya bernilai 16,190.
2. Nilai koefisien regresi kompetensi (X_1) sebesar 0,511 dan bernilai positif. Pada penelitian ini menunjukkan setiap 1 satuan nilai kompetensi maka akan meningkatkan nilai produktivitas sebesar 0,511 yang artinya semakin tinggi kompetensi maka nilai produktivitas kerja karyawan meningkat.
3. Nilai koefisien regresi *reward* (X_2) sebesar -0,046 dan bernilai negatif. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa setiap 1 satuan nilai *reward* maka akan menurunkan produktivitas sebesar -0,046 yang artinya semakin tinggi *reward* maka nilai produktivitas kerja karyawan menurun.
4. Nilai koefisien regresi masa kerja (X_3) sebesar 0,144 dan bernilai positif. Pada penelitian ini menunjukkan setiap 1 satuan nilai masa kerja maka akan

meningkatkan produktivitas sebesar 0,144 yang artinya semakin tinggi masa kerja maka nilai produktivitas kerja karyawan meningkat.

5. Standar error (ϵ) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan ke dalam persamaan.

Hasil Uji Parsial (Uji T)

Menurut (Ghozali, 2021) uji parsial atau uji t digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen secara individu, dengan asumsi variabel independen lain dianggap tetap. Ketentuan t tabel pada penelitian ini pada taraf sig 0,05 dengan rumus $df = n - k$, dimana n = jumlah sampel dan k = jumlah variabel. Jadi, df yang digunakan $32 - 3 - 1 = 28$ didapati t tabel = 2,048. Dengan Tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$) sebagai berikut:

1. Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, atau $\text{sig} < \alpha = 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak artinya berpengaruh signifikan.
2. Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, atau probabilitas $> \alpha = 0,05$, maka H_a ditolak dan H_0 diterima artinya tidak berpengaruh signifikan.

Tabel 12. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	Thitung	Ttabel	Sig.	Keterangan
Kompetensi	21.150	2.048	.000	H1 diterima H0 ditolak
<i>Reward</i>	-2.124	2.048	.043	H2 dltolak H0 diterima
Masa Kerja	7.247	2.048	.00	H3 diterima H0 ditolak

Sumber: Data Diolah, SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 12. hasil uji parsial (uji t) diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji variabel kompetensi (X1) diketahui bahwa t hitung variabel kompetensi sebesar 21,150 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ($21.150 > 2,048$) serta nilai signifikan lebih kecil yaitu ($0,000 < 0,05$), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.
2. Berdasarkan hasil uji variabel *reward* (X2) diketahui bahwa t hitung variabel *reward* sebesar -2,124 yang bersifat negatif dengan nilai signifikan sebesar 0,043. Karna t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ($-2,124 > 2,048$) serta nilai signifikan lebih kecil yaitu ($0,043 < 0,05$), maka H_2 ditolak dan H_0 diterima dan dapat disimpulkan bahwa *reward* (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas.
3. Berdasarkan hasil uji variabel masa kerja (X3) diketahui bahwa t hitung variabel masa kerja sebesar 7,247 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Karena t hitung lebih besar dari t tabel yaitu ($7,247 > 2,048$) serta nilai signifikan lebih kecil yaitu ($0,000 < 0,05$), maka H_3 diterima dan H_0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa masa kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi R^2 merupakan ukuran yang mengatakan baik garis regresi sampel cocok (sesuai) dengan datanya. Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase kontribusi kompetensi, *reward* dan masa kerja terhadap produktivitas. Perhitungan Koefisien determinasi dilakukan pada pengaruh antara (X) dan (Y).

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.981 ^a	.962	.958	.49151

Sumber: Data Diolah, SPSS (2025)

Berdasarkan tabel 13. diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,958 atau 95,8% yang artinya bahwa variabel dependen yaitu produktivitas memiliki pengaruh dan bisa dijelaskan dengan variabel independen seperti kompetensi, *reward*, dan masa kerja, sedangkan sisanya sekitar 0,42% dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak termasuk ke penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji variabel-variabel yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Variabel-variabel yang diujikan dalam penelitian ini kompetensi, *reward*, dan masa kerja. Kesimpulan yang dapat ditarik berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian ini, yakni sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Mitsubishi Motors PT. Suka Fajar Pekanbaru. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja mereka. Kompetensi yang dimaksud meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang mendukung pelaksanaan pekerjaan. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung bekerja lebih efisien, mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan memiliki kualitas hasil kerja yang baik. Temuan ini mendukung teori bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor kunci dalam meningkatkan performa dan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi harus menjadi fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia.
2. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Mitsubishi Motors Suka PT. Fajar Pekanbaru. Hal ini mengindikasikan bahwa *reward* yang diberikan mungkin tidak tepat sasaran, tidak adil, atau tidak sesuai dengan harapan karyawan, sehingga justru menurunkan motivasi dan produktivitas kerja. Dalam beberapa kasus, pemberian *reward* yang bersifat rutin tanpa mempertimbangkan pencapaian kinerja individu atau tim dapat menurunkan semangat kerja, menimbulkan kecemburuan antar rekan kerja, dan menurunkan loyalitas. Maka

dari itu, sistem *reward* yang diterapkan perusahaan perlu dievaluasi kembali agar tidak menjadi kontraproduktif.

3. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa masa kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Mitsubishi Motors PT. Suka Fajar Pekanbaru. Karyawan dengan masa kerja yang lebih lama menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi. Hal ini disebabkan oleh pengalaman yang lebih matang, pemahaman terhadap sistem kerja yang lebih mendalam, serta kemampuan untuk mengelola tugas secara efisien. Selain itu, masa kerja juga berkaitan erat dengan loyalitas terhadap perusahaan dan kemampuan dalam menyelesaikan masalah secara mandiri. Oleh karena itu, masa kerja merupakan faktor penting dalam mempertahankan produktivitas kerja karyawan dan perlu mendapat perhatian dalam strategi pengelolaan SDM.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disampaikan sebelumnya, saran yang diberikan penulis yaitu:

1. Bagi Perusahaan
 - a. Fokus pada peningkatan kompetensi karyawan, melalui pelatihan berkala, pembinaan kerja, *workshop*, dan program pengembangan individu. Penguatan aspek pengetahuan, keahlian teknis, dan sikap kerja sangat diperlukan agar karyawan mampu memenuhi tuntutan pekerjaan yang terus berkembang.
 - b. Melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap sistem *reward*, *reward* harus disesuaikan dengan hasil kerja karyawan, objektif, dan transparan. Bentuk *reward* dapat divariasikan tidak hanya berupa finansial (bonus, insentif), tetapi juga dalam bentuk non-finansial seperti penghargaan, promosi jabatan, dan kesempatan pengembangan karier. Hal ini penting agar *reward* benar-benar memotivasi karyawan, bukan menjadi beban atau penyebab ketidakpuasan kerja.
 - c. Mempertahankan karyawan dengan masa kerja panjang, melalui strategi retensi seperti peningkatan kesejahteraan, pengakuan atas loyalitas, dan pemberian insentif khusus bagi karyawan senior. Pengalaman kerja yang mereka miliki sangat berharga bagi keberlangsungan dan stabilitas produktivitas perusahaan.
2. Bagi Penelitian Selanjutnya
 - a. Diharapkan untuk menambahkan variabel lain dalam penelitian mendatang seperti lingkungan kerja, motivasi kerja, atau gaya kepemimpinan untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja.
 - b. Menggunakan metode campuran (kuantitatif dan kualitatif) agar dapat menggali lebih dalam persepsi dan pengalaman karyawan secara subjektif, terutama terkait sistem *reward* dan pengembangan kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

Amanda, A. F., Ukkas, I., & KUSDARIANTO, I. (2022). Pengaruh Masa Kerja, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank SulSelBar

- Cabang Palopo. Universitas Muhammadiyah Palopo, 1(2), 49–64.
- Busro, M. (2018). *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Prenadamedia Grup. <https://id.scribd.com/document/578251816/Teori-Teori-Manajemen-Sumber-Daya-Manusia-Muhammad-Busro-Z-lib-org>
- Fadilla, D., & Triani, M. (2024). Analisis Determinan Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia. *Media Riset Ekonomi Pembangunan (MedREP)*, 1(3), 495–503. <https://doi.org/10.34123/semnasoffstat.v2022i1.1444>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis multivariete dengan Program IBM SPSS 25 (Edisi ke-1)*. Semarang Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Iswadi, U. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Iss Cabang Cilegon. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4), 602. <https://doi.org/10.32493/jee.v2i4.10693>
- Joesyiana, K., Riandi, R., & Basriani, A. (2023). Pengaruh Insentif Dan Reward Terhadap Produktivitas Kerja. *Jurnal Pajak Dan Bisnis*, 4(2), 252–260
- Nurfitriani. (2023). Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan.
- Prasada, D., Oktavianti, N., & Kristianti, L. S. (2020). Pengaruh Pemberian Reward Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Sinar Kencana Jaya Di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 69–76. <https://doi.org/10.32493/jee.v3i1.7315>
- Putri, S. Y., Ramadhan, R. R., Setianingsih, R., & Riau, U. M. (2023). Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Bank Muamalat KCP Stabat. *Jurnal Ekonomi Islam*, 5(1), 89–98. <https://doi.org/10.30596/aghniya.v5i1.1540>
- Rahadi, D. R., Susilowati, E., & Farid, M. (2021). Kompetensi Sumber Daya Manusia. In P. Adi & M. Muslih (Eds.), *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (1st ed., Issue 1991). CV. Lentera Ilmu Madani. https://www.researchgate.net/publication/354521794_Kompetensi_Sumber_Daya_Manusia
- Ramadhani, I., Prasilowati, S. L., & Suyanto. (2020). Pengaruh Pelatihan, Upah Dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Di PT Super Steel Karawang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(01), 13–24. <http://ejournal.stieipwija.ac.id/index.php/jmk/article/view/390>
- Sandi, F., Yusnita, T., & Patimah. (2024). Pengaruh Reward dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan SPBE PT. Mitra Buana Energi Raya Titin Patimah Universitas Perjuangan Tasikmalaya. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2(2), 164–175. <https://doi.org/10.59603/ppiman.v2i2.374>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D (Edisi ke-2)*. Alfabeta.
- Sutrisna, & Aprilyani, N. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Pada PT. Guna Karya Elektrik. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 198–207.
- Sugianingra, I. A. P. W., & Sarmawa, I. W. G. (2024). *Teori Dan Studi Empiris Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. A. Wardana (ed.)). Intelektual Manifes Media. https://www.google.co.id/books/edition/Teori_Dan_Studi_Empiris_Manajemen_Sumber_Daya_Manusia
- Wijaya, C., & Manurung, O. (2021). Produktivitas Kerja. In R. Hidayat (Ed.), *Kencana* (1st ed., Vol. 1, Issue 1). https://www.researchgate.net/publication/305320484_Sistem_

Pembentukan_Terpusat_Strategi_Melestari.<http://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06>