



**PENGARUH KOMPETENSI DAN PENGHARGAAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN DIVISI OPERASIONAL
PT. HELPIO GLOVIN TEKNOLOGI (UBIKLAN)**

***THE EFFECT OF COMPETENCE AND REWARDS ON THE
PRODUCTIVITY OF DIVISI OPERATIONAL
PT. HELPIO GLOVIN TECHNOLOGY (UBADS)***

Annisa Nur Utami¹, Henny Armaniah²

^{1,2} Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

Email : utamizannisa@gmail.com^{1*} henny.hah@bsi.ac.id²

Article Info

Article history :

Received : 06-10-2025

Revised : 08-10-2025

Accepted : 10-10-2025

Published : 12-10-2025

Abstract

Work productivity is a crucial element in supporting the operational success of a company, particularly in the technology sector such as PT Helpio Glovin Teknologi (Ubiklan). This study was motivated by discrepancies between the company's performance targets and the actual achievements of several positions within the Operational Division, which are suspected to be influenced by employee competence and reward systems. The purpose of this research is to analyze the influence of competence and rewards on employee productivity within the Operational Division of PT Helpio Glovin Teknologi. This research employed a quantitative approach, with data collected through questionnaires distributed to 50 employees from the Operational Division. The data analysis techniques used in this study include data quality testing, classical assumption testing, and hypothesis testing consisting of t-test, F-test, and the coefficient of determination test. Data processing was carried out using SPSS version 26. The results show that both competence and rewards have a positive and significant influence on employee productivity, both partially and simultaneously. This study recommends that the company enhance its need-based training programs and develop a more equitable and objective reward system to support improved operational performance

Keywords: Competence, Rewards, Work Productivity

Abstrak

Produktivitas kerja merupakan salah satu elemen krusial dalam mendukung keberhasilan operasional suatu perusahaan, termasuk pada sektor teknologi seperti PT Helpio Glovin Teknologi (Ubiklan). Penelitian ini dilatarbelakangi oleh adanya ketidaksesuaian antara target kinerja perusahaan dengan pencapaian kerja pada beberapa posisi di Divisi Operasional, yang diduga dipengaruhi oleh faktor kompetensi dan penghargaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompetensi dan penghargaan terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Operasional PT Helpio Glovin Teknologi. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada 50 karyawan Divisi Operasional sebagai sampel. Teknik analisis data yang diterapkan dalam penelitian ini meliputi uji kualitas data, uji asumsi klasik, serta uji hipotesis yang terdiri atas uji t, uji F, dan uji koefisien determinasi. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, kompetensi dan penghargaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini merekomendasikan agar perusahaan meningkatkan program pelatihan berbasis kebutuhan serta menyusun sistem penghargaan yang lebih merata dan objektif guna menunjang peningkatan kinerja operasional

Kata Kunci : Kompetensi, Penghargaan, dan Produktivitas Kerja



PENDAHULUAN

PT. Helpio Glovin Teknologi (UBIKLAN) adalah startup teknologi yang didirikan pada tahun 2016 dengan fokus pada iklan luar ruang berbasis kendaraan. Konsepnya memungkinkan pemilik kendaraan memperoleh penghasilan dengan memasang iklan di mobil mereka, sekaligus memberikan peluang bagi perusahaan untuk menjangkau audiens yang lebih luas melalui iklan yang bergerak. Beroperasi dengan prinsip ekonomi berbagi, Ubiklan menghubungkan pemilik kendaraan dengan bisnis yang ingin memanfaatkan mobil sebagai media iklan. Dengan teknologi GPS, perusahaan dapat memantau mobilitas iklan secara real-time, menjadikannya solusi periklanan yang dapat dilacak, terukur, dan hemat biaya melalui metode pelapisan mobil. Sebagai startup yang terus berinovasi dalam bidang iklan offline, Ubiklan berkomitmen memberikan kontribusi positif bagi masyarakat dengan menciptakan sistem ekonomi bersama yang mendorong kolaborasi dan hubungan saling menguntungkan antara kedua pihak

Produktivitas kerja telah menjadi perhatian utama dalam sektor industri saat ini karena berpengaruh langsung terhadap efektivitas operasional dan kemampuan bersaing perusahaan. Dalam era persaingan industri digital yang semakin ketat, perusahaan berbasis teknologi dituntut untuk terus meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam operasionalnya. Salah satu divisi yang memegang peran penting dalam pencapaian tersebut adalah Divisi Operasional, yang bertanggung jawab atas pelaksanaan kegiatan inti perusahaan. PT. Helpio Glovin Teknologi (Ubiklan) sebagai perusahaan yang bergerak di bidang teknologi digital, menghadapi tantangan dalam menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawan di tengah dinamika tuntutan kerja yang terus berkembang.

Tabel I.1
Data KPI Perusahaan

Posisi	Jan	Feb	Mar
Branch Lead	85	90	95
Branch Staff	85	85	90
Campaign Activation Staff	90	90	95
Community Relation Officer	85	90	95
Design Operations Staff	80	80	85
Finance Operations Staff	85	85	90
Partnership Operations Officer	80	80	85
Project Operations Staff	85	85	90
Quality Control Staff	85	85	90
Social Media Officer	80	85	85
Strategic and Planning Staff	80	85	95
UC	80	80	75
Freelance Admin Order	80	75	75
Freelance Frontliner	80	80	90
Freelance Caller	80	80	80

Sumber: Data HRD PT. Helpio Glovin Teknologi 2025



Tabel I.2.
Rentang Nilai

Rentang nilai	Huruf Mutu	Keterangan
90 - 100	A	Sangat Baik
80 - 89	B	Baik
70 - 79	C	Cukup Baik
60 - 69	D	Kurang
10 - 59	E	Sangat kurang

Sumber: Data HRD PT. Helpio Glovin Teknologi 2025

Berdasarkan data yang diperoleh, terdapat dua posisi dalam divisi operasional yang menunjukkan hasil di bawah target perusahaan, yakni pada bagian UC dan freelance admin order, dengan capaian berada pada predikat cukup baik. Padahal, target kinerja yang ditetapkan oleh perusahaan berada pada predikat baik. (Informasi ini diperoleh melalui hasil wawancara dengan pihak HRD). Pada bagian UC, indikator yang memengaruhi capaian tersebut adalah ketepatan dan kecepatan dalam pemasangan stiker sesuai dengan standar yang telah ditentukan. Sementara itu, pada posisi freelance admin order, faktor yang memengaruhi adalah jumlah order yang dapat diselesaikan per hari pemasangan. Kondisi ini menunjukkan adanya penurunan atau ketidakkonsistenan produktivitas pada beberapa posisi di divisi operasional. Oleh karena itu, penting untuk menelusuri dan menganalisis lebih lanjut faktor-faktor yang menjadi penyebabnya, agar perusahaan dapat mengambil langkah perbaikan yang tepat dan meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Tabel I.3.
Kompetensi

Posisi	Jumlah	Level	Pendidikan			Kesesiaan Jurusan		Pelatihanyang Diikuti Selama 2024	Jenis Pelatihan Yang Diikuti
			S1	D3	SMA	Sesuai	Tidak Sesuai		
Branch Lead	1	Staff	1			✓			
Branch Staff	2	Staff	2			✓			
Campaign Activation Staff	3	Staff	1	1	1	✓			
Community Relation Officer	2	Staff	2			✓			
Design Operations Staff	2	Staff	2			✓		Pelatihan software desain, tools desain dan penggunaan mesin cetak stiker yang dimiliki oleh perusahaan.	Pelatihan Keterampilan Teknis & peningkatan hardskill
Finance Operations Staff	2	Staff		1	1	✓			
Partnership Operations Officer	1	Staff	1				✓	Pelatihan pengembangan diri (komunikasi, negosiasi) & Training Effective Partnership Management	Pelatihan peningkatan soft skill & Pelatihan yang fokus pada pengembangan kemampuan dalam mengelola kemitraan strategis dengan berbagai mitra.



Project Operations Staff	2	Staff	2			✓			
Quality Control Staff	3	Staff	2		1	✓			
Social Media Officer	1	Staff	1			✓			
Strategic and Planning Staff	1	Staff	1			✓			
Ubicrew	25	Staff	2	2	21	✓			
Freelance Admin Order	1	Staff	1				✓		
Freelance Frontliner	1	Staff	1			✓		Pelatihan peningkatan kemampuan dalam pengenalan sistem produk perusahaan & etika profesi	Pelatihan peningkatan kemampuan dalam pengenalan sistem produk perusahaan & etika profesi
Freelance Caller	3	Staff			3	✓			

Sumber: Data HRD PT. Helpio Glovin Teknologi 2025

Berdasarkan data yang diperoleh, tingkat pendidikan karyawan pada divisi operasional secara umum sudah tergolong cukup baik. Namun demikian, masih terdapat kesenjangan dalam hal pelatihan serta ketidaksesuaian antara latar belakang jurusan pendidikan dengan jenis pekerjaan yang dijalankan. Kondisi ini berpengaruh pada kinerja beberapa bagian di divisi operasional yang belum mampu menyelesaikan target dan tugas secara tepat waktu maupun sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan. Hal ini berpotensi menurunkan tingkat produktivitas karyawan secara keseluruhan, sehingga perlu dilakukan evaluasi lebih lanjut terhadap kebutuhan pelatihan karyawan berdasarkan kompetensi yang relevan.

Tabel I.4.
Jenis Penghargaan

Penghargaan material	Penghargaan NON material
Bonus gotong royong	Apresiasi personal
Bonus tahunan	Gathering karyawan

Sumber: Data HRD PT. Helpio Glovin Teknologi 2025

Tabel I.5.
Bonus Tahunan

Penilaian	2022	2023	2024
A	2x Gaji	2,5x Gaji	3x Gaji
B	1x Gaji	1,5x Gaji	2x Gaji
C	-	-	0.5x Gaji

Sumber: Data HRD PT. Helpio Glovin Teknologi 2025

Tabel I.6.
Bonus Gotong Royong

Posisi	Q1	Q2	Q3
Branch Lead	5%	5%	5%
Branch Staff	3%	3%	3%
Campaign Activation Staff	3%	3%	5%
Community Relation Officer	5%	5%	5%
Design Operations Staff	0	0	0
Finance Operations Staff	0	3%	3%
Partnership Operations Officer	3%	5%	5%
Project Operations Staff	3%	3%	5%
Quality Control Staff	0	0	3%
Social Media Officer	0	0	0
Strategic and Planning Staff	5%	3%	3%
Ubicrew	0	0	3%
Freelance Admin Order	0	0	0
Freelance Frontliner	0	0	0
Freelance Caller	0	0	0

Sumber: Data HRD PT. Helpio Glovin Teknologi 2025



Berdasarkan data perusahaan terlihat bahwa penghargaan yang di berikan masih belum maksimal yaitu dengan tidak merata nya penghargaan yang di berikan pada setiap jabatan di divisi operasional ini.

Kajian Pustaka

1. Kompetensi

“Kompetensi merupakan kemampuan individu, baik karyawan maupun pegawai, dalam menjalankan tugas secara profesional yang diperoleh melalui proses pendidikan dan pelatihan, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal” (Subandi et al., 2023). Kompetensi mencakup semua yang dimiliki oleh individu, termasuk pengetahuan, keterampilan, dan aspek-aspek internal lainnya agar dapat menjalankan suatu pekerjaan. Dengan kata lain, kompetensi merujuk pada kemampuan seseorang untuk melaksanakan tugas sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki (Asmini et al., 2022).

2. Penghargaan

Penghargaan merupakan bentuk kompensasi yang diberikan oleh organisasi untuk menarik, menginspirasi, serta menjaga individu yang berkualitas” (Arianto & Erlita, 2021). “Penghargaan merupakan suatu bentuk hadiah, imbalan, atau ganjaran yang diberikan agar individu semakin bersemangat dalam upaya mereka untuk memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah diraih” (Farhan Pratama & Bangun Putra Prasetya, 2024).

3. Produktivitas Kerja

“Produktivitas kerja merupakan suatu sikap yang stabil, yang terus menerus mencari kekurangan dan melakukan perbaikan pada keadaan yang ada, serta percaya bahwa individu dapat melaksanakan tugas dengan lebih baik di masa depan dan secara bertahap menjadi lebih baik setiap harinya”(Amuntai et al., 2024). (Hayatun & Ernawati, 2022) mengemukakan bahwa “produktivitas pegawai adalah pandangan pegawai tentang kemampuannya dalam menyelesaikan tugas-tugas”.

METODE PENELITIAN

“Desain penelitian pada dasarnya adalah rencana tindakan yang mencakup serangkaian kegiatan yang teratur secara logis, yang mengaitkan antara pertanyaan penelitian yang ingin dijawab dan kesimpulan yang merupakan jawaban untuk masalah penelitian” (Tojiri et al., 2023). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan statistik, dan analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS. Menurut Kittur dalam (Waruwu et al., 2025)“Penelitian kuantitatif merupakan suatu metode penelitian yang dilakukan secara sistematis dengan mengumpulkan data yang dapat diukur untuk dianalisis menggunakan teknik matematika dan statistik”. Pendekatan ini digunakan untuk mengukur berbagai aspek seperti sikap, keyakinan, dan perilaku guna menarik kesimpulan yang objektif.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Data

Tabel IV.7.
Uji Validitas Kompetensi (X_1)

NO.	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X _{1.1}	0,576	0,278	Valid
2	X _{1.2}	0,606	0,278	Valid
3	X _{1.3}	0,569	0,278	Valid
4	X _{1.4}	0,571	0,278	Valid
5	X _{1.5}	0,600	0,278	Valid
6	X _{1.6}	0,589	0,278	Valid
7	X _{1.7}	0,659	0,278	Valid
8	X _{1.8}	0,695	0,278	Valid
9	X _{1.9}	0,563	0,278	Valid
10	X _{1.10}	0,626	0,278	Valid
11	X _{1.11}	0,604	0,278	Valid
12	X _{1.12}	0,707	0,278	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas menghasilkan Uji validitas pada variabel kompetensi (X_1) dengan 12 pernyataan yaitu dengan hasil *valid* dengan kata lain data ini benar dan dapat dipercaya karena nilai r hitung $>$ r tabel 0,278

Tabel IV.8.
Uji Validitas Penghargaan (X_2)

NO.	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X _{2.1}	0,415	0,278	Valid
2	X _{2.2}	0,612	0,278	Valid
3	X _{2.3}	0,649	0,278	Valid
4	X _{2.4}	0,714	0,278	Valid
5	X _{2.5}	0,573	0,278	Valid
6	X _{2.6}	0,589	0,278	Valid
7	X _{2.7}	0,733	0,278	Valid
8	X _{2.8}	0,783	0,278	Valid
9	X _{2.9}	0,533	0,278	Valid
10	X _{2.10}	0,636	0,278	Valid
11	X _{2.11}	0,662	0,278	Valid
12	X _{2.12}	0,561	0,278	Valid
13	X _{2.13}	0,397	0,278	Valid
14	X _{2.14}	0,407	0,278	Valid
15	X _{2.15}	0,545	0,278	Valid
16	X _{2.16}	0,594	0,278	Valid

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel diatas menghasilkan Uji validitas pada variabel penghargaan (X_2) dengan 16 pernyataan yaitu dengan hasil *valid* dengan kata lain data ini benar dan dapat dipercaya karena nilai r hitung $>$ r tabel 0.278

Tabel IV.9.
Uji Validitas Produktivitas (Y)

No.	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Y.1	0,434	0,278	Valid
2	Y.2	0,510	0,278	Valid
3	Y.3	0,490	0,278	Valid
4	Y.4	0,559	0,278	Valid
5	Y.5	0,580	0,278	Valid
6	Y.6	0,646	0,278	Valid
7	Y.7	0,563	0,278	Valid
8	Y.8	0,532	0,278	Valid
9	Y.9	0,453	0,278	Valid
10	Y.10	0,489	0,278	Valid
11	Y.11	0,549	0,278	Valid
12	Y.12	0,606	0,278	Valid
13	Y.13	0,519	0,278	Valid
14	Y.14	0,586	0,278	Valid
15	Y.15	0,414	0,278	Valid
16	Y.16	0,612	0,278	Valid
17	Y.17	0,529	0,278	Valid
18	Y.18	0,552	0,278	Valid
19	Y.19	0,499	0,278	Valid
20	Y.20	0,467	0,278	Valid

Sumber: Data diolah, 2025



Berdasarkan tabel diatas menghasilkan Uji validitas pada variabel produktivitas (Y) dengan 20 pernyataan yaitu dengan hasil *valid* dengan kata lain data ini benar dan dapat dipercaya karena nilai r hitung $> r$ tabel 0.278.

Uji Reliabilitas

Tabel IV.10.
Reliabilitas Kompetensi (X₁)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.845	12

Sumber: Hasil data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas, menghasilkan uji reliabilitas pada variabel kompetensi (X₁), yaitu reliabel tergolong konsisten dan dapat dipercaya karena mendapatkan *Cronbach's Alpha* dengan $0,845 > 0,6$.

Tabel IV.11.
Realibilitas Penghargaan (X₂)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.875	16

Sumber: Hasil data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas, menghasilkan uji reliabilitas pada variabel penghargaan (X₂), yaitu reliabel tergolong konsisten dan dapat dipercaya karena mendapatkan *Cronbach's Alpha* dengan $0,875 > 0,6$.

Tabel IV.12.
Reliabilitas Produktivitas (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	20

Sumber: Hasil data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas, menghasilkan uji reliabilitas pada variabel produktivitas (Y), yaitu reliabel tergolong konsisten dan dapat dipercaya karena mendapatkan *Cronbach's Alpha* dengan $0,859 > 0,6$.

Uji Normalitas

Tabel IV.13.
Uji Kolmogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.95066468
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.054
	Negative	-.099
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil data SPSS, 2025



Berdasarkan tabel diatas menghasilkan uji normalitas dengan mendapatkan nilai signifikan yaitu $0,200 > 0,05$ yang dinyatakan model regresi terdistribusi secara normal yaitu memenuhi asumsi distribusi yang sesuai.

Uji Multikolinearitas

Tabel IV.14.
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	17.730	6.829		2.596	.013		
	Kompetensi	.946	.166	.626	5.686	.000	.589	1.698
	Penghargaan	.250	.107	.257	2.332	.024	.589	1.698

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Hasil data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel diatas variabel kompetensi & penghargaan nilai VIF variabel independen yaitu $1.698 < 10$ dan nilai *tolerance* yaitu $0.589 > 0,01$ dari hasil tersebut dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas yang artinya variabel independen tidak saling memengaruhi secara kuat dalam satu model, sehingga model regresi bisa diandalkan.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel IV.15.
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.922	4.448		-.432	.668
	Kompetensi	.161	.106	.274	1.518	.136
	Penghargaan	-.039	.065	-.107	-.595	.555

a. Dependent Variable: Abs RES

Sumber: Hasil data SPSS, 2025

Berdasarkan hasil tabel diatas menghasilkan uji heteroskedastisitas mempunyai nilai signifikan dengan variabel kompetensi (X_1) yaitu $0.136 > \text{sig } 0,05$ dan variabel penghargaan (X_2) yaitu $0,555 > \text{sig } 0,05$ yang menyatakan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas yang artinya mengindikasikan bahwa varians dari residual pada masing-masing pengamatan bersifat konstan, sehingga asumsi homoskedastisitas terpenuhi.

Uji Hipotesis

Tabel IV.16. Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)		6.829		.013
		17.730			
	Kompetensi	.946	.166	.626	.000
	Penghargaan	.250	.107	.257	.024

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Hasil data SPSS, 2025



Berdasarkan tabel uji t pada tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil uji t ini dengan nilai t hitung variabel kompetensi (X_1) yaitu, $5,686 >$ dari t tabel yaitu 2,011 dan nilai signifikan variabel kompetensi (X_1) yaitu, $0,000 < 0,05$. Sehingga variabel kompetensi (X_1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Berdasarkan tabel uji t pada tabel di atas, menunjukkan bahwa hasil uji t ini dengan nilai t hitung variabel penghargaan (X_2) yaitu, $2,332 >$ dari t tabel yaitu 2,011 dan nilai signifikan variabel penghargaan (X_2) yaitu, $0,024 < 0,05$. Sehingga variabel penghargaan (X_2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Y), maka H_{02} ditolak H_{a2} diterima.

Tabel IV.17. Uji F (Simultan)**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2377.075	2	1188.538	46.514	.000 ^b
	Residual	1200.945	47	25.552		
	Total	3578.020	49			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Penghargaan, Kompetensi

Sumber: Hasil data SPSS, 2025

Berdasarkan pada tabel Uji f di atas dapat diketahui bahwa H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima karena nilai f hitung $>$ f tabel yang menjelaskan $46,514 > 3,20$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga secara simultan menyatakan kompetensi (X_1) dan penghargaan (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) PT. Helpio Glovin Teknologi dan H_{a3} diterima.

Uji Regresi Linier

Tabel IV.18.
Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	B	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
		Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.829		2.596	.013
	Kompetensi	.166	.626	5.686	.000
	Penghargaan	.107	.257	2.332	.024
		.250			

a. Dependent Variable: Produktivitas

Sumber: Hasil data SPSS, 2025

1. Nilai konstanta sebesar 17.730 bahwa jika variabel kompetensi (X_1) dan Penghargaan (X_2) nilai tetap 0, maka nilai produktivitas kerja (Y) sebesar 17,730.
2. Koefisien regresi pada variabel kompetensi (X_1) sebesar 0,946 yang artinya jika kompetensi (X_1) naik sebesar satu-satuan, maka produktivitas kerja (Y) naik sebesar 0,946 atau sebaliknya jika kompetensi menurun satu-satuan maka produktivitas kerja (Y) turun 0,946
3. Koefisien regresi pada variabel penghargaan (X_2) sebesar 0,250 yang artinya jika penghargaan (X_2) mengalami kenaikan satu-satuan, maka produktivitas kerja (Y) naik sebesar 0,250 dan



sebaliknya jika penghargaan turun (X_2) satu-satuan maka produktivitas kerja (Y) turun sebesar 0,250.

Uji Koefisien Determinasi

Tabel IV.21.
Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model	R	Model Summary		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.791 ^a	.626	.610	5.336

a. Predictors: (Constant), Penghargaan, Kompetensi

Sumber: Hasil data SPSS, 2025

Berdasarkan tabel di atas, nilai hasil uji koefisien determinasi simultan *R Square* variabel kompetensi (X_1) dan penghargaan (X_2) adalah sebesar 0,626 atau 62,6%. Dapat disimpulkan bahwa besarnya pengaruh variabel kompetensi (X_1) dan variabel penghargaan (X_2) secara simultan terhadap produktivitas kerja (Y) adalah sebesar 62,6%, sedangkan sisanya sebesar 37,4% dipengaruhi oleh faktor lainnya.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan di PT. Helpio Glovin Teknologi disimpulkan sebagai berikut:

1. t hitung pada variabel kompetensi (X_1) dengan nilai 5,686 > 2,011 dengan nilai signifikansi variabel kompetensi (X_1) yaitu, $0,000 < 0,05$ yang menunjukkan memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Koefisien determinasi parsial *R square* variabel kompetensi (X_1) sebesar 0,626 atau 62,6 % yang menunjukkan variabel kompetensi (X_1) berpengaruh sebesar 62,6% terhadap produktivitas (Y).
2. t hitung pada variabel penghargaan (X_2) dengan nilai 2,332 > 2,011 dengan nilai signifikansi variabel penghargaan (X_2) yaitu, $0,024 < 0,05$ yang menunjukkan memiliki pengaruh positif serta signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Koefisien determinasi parsial *R square* variabel penghargaan (X_2) sebesar 0,221 atau 22,1% yang menunjukkan variabel kompetensi (X_1) berpengaruh sebesar 22,1% terhadap produktivitas (Y).
3. f hitung pada variabel kompetensi (X_1) dan penghargaan (X_2) yaitu 46,514 > 3,20 dengan nilai signifikansi yaitu, $0,024 < 0,05$. yang menunjukkan memiliki pengaruh positif serta signifikan secara simultan terhadap produktivitas kerja (Y). Koefisien determinasi parsial *R square* simultan sebesar 0,626 atau 62,6%. yang menunjukkan variabel kompetensi (X_1) dan penghargaan (X_2) secara simultan berpengaruh sebesar 62,6% terhadap produktivitas (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- Abi Melin Monitaria, E. B. (2021). *Pengaruh harga, pelayanan dan promosi online terhadap keputusan pembelian pada Rumah Makan Gubuk Tiwul. Jurnal Manajemen Diversifikasi*. 1(3), 622–635. <https://doi.org/https://doi.org/10.24127/diversifikasi.v1i3.703>
- Abidin, M. Z., & Prawirosumarto, S. (2024). Pengaruh Reward, Punishment dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PERUM DAMRI SBU Transjakarta Koridor 1 dan



8. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 5(12), 2086–2093.
<https://doi.org/https://doi.org/10.59141/japendi.v5i12>
- Adittio Putra, O., & Wediyanto, E. (2023). Pengaruh Rewardss and Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Kantor Cabang Bengkulu. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Keuangan Bisnis Digital*, 2(2), 99–110.
<https://doi.org/10.58222/jemakbd.v2i2.266>
- 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>
- Aravik, H., Zamzam, F., & Marnisah, L. (2021). Punishment & Reward, Iklim Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Karya Ilmiah Dosen Persaudaraan Dosen Republik Indonesia (Pdri) Sumatera Selatan. *Jurnal Ecoment Global*, 6(1), 35–44.
<https://doi.org/10.35908/jeg.v6i1.1321>
- Arianto, T., & Erlita, E. (2021). Analisis Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri, Penghargaan Dan Kebutuhan Sosial Terhadap Pengembangan Karir (Survei pada PT. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu Tengah). *EKOMBIS REVIEW: Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1), 95–106.
<https://doi.org/10.37676/ekombis.v9i1.1169>
- Asmini, A., Nur Alam, A. R., & Putri, A. (2022). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Akses Area Soppeng. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 5(1), 17–24. <https://doi.org/10.57093/metansi.v5i1.151>
- Ayu Widiya Sari, Erni Yuningsih, & Tini Kartini. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada PT Union Teknika. *Sammajiva: Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(3), 265–277.
<https://doi.org/10.47861/sammajiva.v1i3.432>
- Bagana, B. D., & Novianingtyas, G. E. (2022). Pengaruh Profitabilitas, Leverage, Likuiditas, dan Ukuran Perusahaan Terhadap Pembagian Dividen Pada Perusahaan Perbankan Konvensional yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) Periode 2016-2020. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(2), 1038–1055.
<https://doi.org/https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i7.1159>
- 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>
- Elma, Chrismis Novalinda, & Ginting, J. B. (2025). Analisis Faktor Motivasi Tanggung Jawab, Penghargaan, Dan Prestasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Rsud Rantauprapat. *Ibnu Sina: Jurnal Kedokteran Dan Kesehatan - Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara*, 24(1), 173–181. <https://doi.org/10.30743/ibnusina.v24i1.749>
- Fachreza, K. A. et al. (2024). Analisis Komparatif antara Probability dan Nonprobability dalam Penelitian Pemasaran. *Jurnal Pajak Dan Analisis Ekonomi Syariah*, 1(3), 108–120.
<https://doi.org/10.61132/jpaes.v1i3.248>
- Farhan Pratama, & Bangun Putra Prasetya. (2024). Pengaruh Reward Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Badan Waqaf Al-Qur'an Cabang Yogyakarta. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(2), 85–92. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i2.3078>
- Fitria Dewi Puspita Anggraini, Aprianti, Vilda Ana Veria Setyawati, A. A. H. (2022). Pembelajaran



- Statistika Menggunakan Software SPSS untuk Uji Validitas dan Reliabilitas. *Jurnal Basicedu*, 6, 6491–6504. <https://doi.org/10.31851/kalpataru.v4i1.2453>
- Gevira Siti Fatimah, I. A. (2024). Urgensi Kompetensi Dan Motivasi Dalam Mendorong Produktivitas Kerja: Analisis Di Sektor Manufaktur Sepatu. *KarismaPro: Kajian & Riset Manajemen Profesional*, 15, 31–39. <https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.53675/karismapro.v15i1.1431>
- Hartanto, H., Savitri, C. A., & Mahardika, L. O. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Tenaga Kerja Kabupaten Tegal. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 499–509. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.189>
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(2), 182–192. <https://doi.org/10.56248/jamane.v1i2.20>
- Hulu, D., Lahagu, A., & Telaumbanua, E. (2022). Analisis Lingkungan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Botomuzoi Kabupaten Nias. *Jurnal EMBA*, 10(4), 1480–1496. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.v10i4.43971>
- Isnaini, M., Afgani, M. W., AlHaqqi, & Azhari, I. (2025). Teknik Analisis Data Uji Normalitas.mJ-CEKI:JurnalCendekiaIlmiah,4(2),170-177. <https://doi.org/10.56799/jceki.v4i2.7007>
- Janna, N. M. (2021). Konsep Uji Validitas Dan Reliabilitas Dengan Menggunakan SPSS. *STAI DDI Makassar*, 23(3), 885–891. <https://doi.org/10.1353/cal.2000.0135>
- Jannah, A., & Nabila, R. (2023). Pengaruh kompetensi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap produktivitas kerja karyawan dengan religiusitas sebagai pemoderasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Islam* 4(2), 137–154. <https://doi.org/https://doi.org/10.24042/revenue.v4i2.15937>
- Karimuddin, A., et al. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.i.
- Kurniawan, A., Marlinah, L., Noverha, Y., Islami, V., & Yani, D. (2025). Pengaruh Kompetensi , Motivasi , dan Penghargaan Terhadap Produktivitas Karyawan. *JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 6(5), 3023–3031. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i5.4959>
- Luki, M., Stephanie, & Nazmi, H. (2021). Pengaruh Kompetensi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Horas Bangun Persada. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(3), 1623–1638. <https://doi.org/https://doi.org/10.31955/mea.v5i3.1592>
- Masiaga, N. R., Worang, F. G., & Mandagie, Y. (2022). Pengaruh Keamanan Dan Kepercayaan Terhadap Kepuasan Pelanggan Yang Berbelanja Secara Online Di Lazada.Com. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2), 900–910. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.40476>
- Nashrullah, M., Fahyuni, E. F., Nurdyansyah, N., & Untari, R. S. (2023). *Metodologi Penelitian Pendidikan (Prosedur Penelitian, Subyek Penelitian, Dan Pengembangan Teknik Pengumpulan Data)*. Sidoarjo: UMSIDA Press
- Nasution, M. S., Hutabarat, Y., & Hanum, R. (2022). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Pengembangan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan Dan Aset Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah. *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 214–223. <https://doi.org/10.58192/profit.v1i4.478>



- Ningsih, S. R. (2024). Pengaruh Teknologi Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia. *Benefit: Journal of Bussiness, Economics, and Finance*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.37985/benefit.v2i1.341>
- Nurulita, F., Kamaruddin, K., & Asmini, A. (2023). Analisis Determinan Tingkat Kemiskinan Di Kabupaten Sumbawa. *Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 11(2), 261–272. <https://doi.org/10.58406/jeb.v11i2.1314>
- Prawiyogi, A. G., Sadiyah, T. L., Purwanugraha, A., & Elisa, P. N. (2021). Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Membaca di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 5(1), 446–452. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v5i1.787>
- Putri, W. A., & Annisa, S. (2024). Analisis Regresi Robust M Estimator Untuk Mengetahui Faktor Yang Mempengaruhi Lama Studi Mahasiswa S1 Statistika Fmipa Universitas Lambung Mangkurat. *RAGAM: Journal of Statistics & Its Application*, 3(1), 69. <https://doi.org/10.20527/ragam.v3i1.12798>
- Putu, S. G. (2024). Evaluasi Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian Kuantitatif: Sebuah Studi Pustaka. *Journal of Education Research*, 5(4), 5599–5609. <https://doi.org/https://doi.org/10.37985/jer.v5i4.1747>
- Randan, J. F., Mardjuni, S., & Mane, A. (2023). Pengaruh Dimensi Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Bosowa. *Journal of Economy Business Development*, 1(3), 99–104. <https://doi.org/10.56326/jebd.v1i3.1798>
- Ridwan, M., Ulum, B., Muhammad, F., & Indragiri, U. I. (2021). Pentingnya Penerapan Literature Review pada Penelitian Ilmiah. *Jurnal Masohi*, 02. <https://doi.org/DOI:10.36339/jmas.v2i1.427>
- Risda Lestari, A., Aziz Firdaus, M., & Tinakartika Rinda, R. (2021). Pengaruh Penghargaan Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Rachmatulaily Jurnal Manager*, 4(1), 28–33. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER>
- Riswanto, M. T. A., Ali, S., Supriadi, Y. N., & Husniati, R. (2023). Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Dengan Komitmen Afektif Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen Dan Akuntansi)*, 6(2), 132–143. <https://doi.org/10.57093/metansi.v6i2.229>
- Rohdhiana, T., Pardiman, & Rahmawati. (2023). Pengaruh Motivasi, Penghargaan, Dan Distress Kerja Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. IMLI Pasuruan. *Riset, Jurnal Prodi, Manajemen Fakultas, Manajemen Unisma, Bisnis*, 13(01), 510–518. <https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/23781/17764>
- Sahir, S. H. (2021). *METODOLOGI PENELITIAN*.
- Santi, N. M., Lusianna, S., & . W. (2023). Pengaruh Bahan Baku, Modal Dan Tenaga Kerja Terhadap Hasil Produksi Pada Pt Abc. *Journal Of Communication Education*, 17(2). <https://doi.org/10.58217/joce-ip.v17i2.342>
- Satato, Y. R., Adilase, B. P., & Subrata, G. (2022). Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Budaya Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Jempper*, 1(1), 1–7. [jurnal: http://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jempper](http://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jempper)
- Setya Budi, A. D. A., Septiana, L., & Panji Mahendra, B. E. (2024). Memahami Asumsi Klasik dalam Analisis Statistik: Sebuah Kajian Mendalam tentang Multikolinearitas, Heterokedastisitas, dan Autokorelasi dalam Penelitian. *Jurnal Multidisiplin West Science*, 3(01), 01–11. <https://doi.org/10.58812/jmws.v3i01.878>



- Sinaga, W. A. L., Sumarno, S., & Sari, I. P. (2022). The Application of Multiple Linear Regression Method for Population Estimation Gunung Malela District. *JOMLAI: Journal of Machine Learning and Artificial Intelligence*, 1(1), 55–64. <https://doi.org/10.55123/jomlai.v1i1.143>
- Siti Romdona, Silvia Senja Junista, & Ahmad Gunawan. (2025). TEKNIK PENGUMPULAN DATA: OBSERVASI, WAWANCARA DAN KUESIONER. *JISOSEPOL: Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi Dan Politik*, 3(1), 132–138. <https://doi.org/10.61787/zk322946>
- Subandi, Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Munzir, T., Ciptono, & Arianto, D. (2023). the Influence of Work Discipline, Competence, Rewards, and Remuneration on Employee Performance. *Journal.Unrika*, 12(1), 325–336.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhada, S., Kurniawan, J., & Sinarti, T. (2021). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Mitra Petra Sejahtera Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Investasi (MANIVESTASI)*, 3(2), 187–199. <https://doi.org/10.31851/jmanivestasi.v3i2.7379>
- Suharyati, B. T., Ediyanto, E., & Tulhusnah, L. (2023). Kompetensi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Dalam Mempengaruhi Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Bagi Kinerja Asn Pada Kantor Kecamatan Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*, 2(8), 1772. <https://doi.org/10.36841/jme.v2i8.3584>
- Supriadi, A., Kusumaningsih, A., & Priadi, A. (2022). *Tahta Media Group*.
- Supriyadi 2015 dalam Tahir et al, 2023. (2023). Pengaruh Promosi Jabatan, Kompetensi Dan Diklat Terhadap Produktivitas Kerja Pns Inspektorat Provinsi Sulawesi Barat. *SJM: Sparkling Journal of Management*, 1(4), 470–483. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/sjm/article/view/4093/2321>
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 244).
- Suwandi, S., & Sutanti, G. (2021). Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Penghargaan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Sinarmas di Kabupaten Bekasi. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 984–994. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.461>
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). *Kerangka Berfikir Penelitian Kuantitatif*. <https://doi.org/https://doi.org/10.1342/tarbiyah.v2i1.25>
- Tarminah, S., & Apriani, A. (2024). Model Kinerja Karyawan: Analisa Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Reward. *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 4(2), 166–185. <https://doi.org/10.59832/jpmk.v4i2.284>
- Tojiri, Y., Putra, H. S., & Faliza, N. (2023). Buku Dasar Metodologi Penelitian: Teori Desain dan Analisis Data. In *Takaza Innovatix Labs* (Issue January).
- Trinita, H., & Simanjuntak, M. (2024). Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Dalam Analisis Kualitas Website Learning Management System Studi Independent Stechoq Dengan Metode Webqual 4.0. *Jurnal TeknikIndustri*, 13(2), 116–122. <https://doi.org/10.35968/jtin.v13i2.1331>
- Undari Sulung, M. M. (2024). *MEMAHAMI SUMBER DATA PENELITIAN: PRIMER, SEKUNDER, DAN TERSIER*. 5(September), 121–125. https://doi.org/10.1163/9789004263925_015
- Waruwu, M., Pu`at, S. N., Utami, P. R., Yanti, E., & Rusydiana, M. (2025). Metode Penelitian Kuantitatif: Konsep, Jenis, Tahapan dan Kelebihan. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 10(1), 917–932. <https://doi.org/10.29303/jipp.v10i1.3057>



- Widhiastuti, A. Y., & Hidayati, R. A. (2022). Pengaruh Reward, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt Metal Hitech Engineering Gresik. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 1(2), 445–454. <https://doi.org/10.55681/sentri.v1i2.248>
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96–102. <https://doi.org/10.33592/perspektif.v3i2.1540>