



Pengaruh Pemberian *Reward* dan *Compensation Non Financial* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Toko Planet Ban Kota Bogor

The Effect of Giving Rewards and Non-Financial Compensation on Employee Work Productivity at The Planet Ban Store in Bogor City

Rian Prasetya Sitorus¹, Aprilia Astuti²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : rianprasetya0301@gmail.com¹, dosen02462@unpam.ac.id²

Article Info

Article history:

Received : 05-07-2026

Revised : 07-07-2026

Accepted : 09-07-2026

Published : 11-07-2026

Abstract

This study aims to analyze the effect of reward and non-financial compensation on employee work productivity at PT Surganya Motor Indonesia (Planet Ban) Bogor Region. The research was motivated by the importance of reward systems and non-financial compensation in improving employee motivation, loyalty, and performance in the automotive service sector, which requires high accuracy and service quality. The research method employed is a quantitative approach involving 87 employees selected through the saturated sampling technique. Data collection was carried out using a closed-ended questionnaire with a Likert scale, while data analysis was performed using SPSS version 27, which included validity and reliability tests, classical assumption tests, simple linear regression, multiple linear regression, correlation coefficient analysis, coefficient of determination (R^2), t-test, and F-test. The results show that: (1) reward (X_1) has a significant but negative effect on work productivity (Y), indicating that an inappropriate reward system may reduce intrinsic motivation and employee performance; (2) non-financial compensation (X_2) has a positive and significant effect on work productivity, meaning that better implementation of non-financial compensation increases employee productivity; and (3) simultaneously, both variables significantly influence work productivity. The R^2 value of 0.534 indicates that 53.4% of the variation in work productivity is explained by reward and non-financial compensation, while the remaining 46.6% is influenced by other factors such as leadership style, intrinsic motivation, and organizational culture.

Keywords: *Reward, Non-Financial Compensation, Work Productivity*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberian *reward* dan *compensation non financial* terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Surganya Motor Indonesia (Planet Ban) Kota Bogor. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya sistem penghargaan dan kompensasi non finansial dalam meningkatkan motivasi, loyalitas, serta kinerja karyawan di sektor jasa otomotif yang menuntut ketepatan waktu dan kualitas layanan tinggi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 87 orang karyawan yang dipilih menggunakan teknik sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup dengan skala Likert, sedangkan analisis data dilakukan menggunakan SPSS versi 27, yang meliputi uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier sederhana, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi (R^2), uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) pemberian *reward* (X_1) berpengaruh signifikan namun negatif terhadap produktivitas kerja (Y), yang mengindikasikan bahwa sistem reward yang tidak tepat sasaran dapat menurunkan motivasi dan kinerja karyawan; (2) *compensation non financial* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja, yang berarti semakin baik penerapan kompensasi non finansial, semakin tinggi produktivitas karyawan; dan (3) secara simultan kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Nilai R^2 sebesar 0,534 menunjukkan bahwa 53,4% variasi produktivitas kerja dijelaskan oleh *reward* dan



compensation non financial, sedangkan sisanya 46,6% dipengaruhi oleh faktor lain seperti gaya kepemimpinan, motivasi intrinsik, dan budaya organisasi.

Kata Kunci: *Reward, Compensation Non Financial, Produktivitas Kerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam perspektif manajemen, Afandi (2018:1) memandang manajemen sebagai proses bekerja bersama orang lain melalui fungsi perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, pengarahan, dan pengawasan. Hasibuan (2020:10) menegaskan bahwa manajemen merupakan ilmu dan seni untuk mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lain secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan tertentu. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia (SDM) tidak sekadar mengatur tenaga kerja, tetapi menjadi bagian integral yang mempengaruhi daya saing dan keberlangsungan perusahaan. Sejalan dengan itu, Widodo dan Yandi (2022:8) menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis organisasi, sementara Djaya (2021:75) menekankan bahwa pengelolaan sumber daya manusia (SDM) harus berorientasi pada peningkatan kompetensi, pemberdayaan individu, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas

Produktivitas kerja merupakan ukuran efektivitas dan efisiensi karyawan dalam menghasilkan *output* yang sesuai dengan standar organisasi. Elbadiansyah (2019:250) menggambarkan produktivitas sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan. Sukardi (2021:32) menjelaskan bahwa produktivitas berkaitan dengan keterikatan terhadap pekerjaan, kemampuan merencanakan, usaha kerja, dan hasil akhir pekerjaan. Hasibuan (2020:99) menambahkan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh kondisi mental dan fisik karyawan, hubungan kerja, motivasi, pendidikan, etika, disiplin, keterampilan, teknologi, dan kesempatan berprestasi. Febriani dan Karneli (2025:46) menyebutkan bahwa produktivitas dapat dinilai dari keahlian pekerjaan, pemecahan masalah, kemampuan belajar dan adaptasi, komunikasi dan kerja sama, konsistensi kerja, dan empati terhadap rekan kerja. Indikator kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu juga digunakan sebagai ukuran produktivitas (Aksa dkk, 2025:5503).

Untuk memperoleh gambaran nyata mengenai kondisi produktivitas karyawan pada PT Surganya Motor Indonesia (Planet Ban), perusahaan menerapkan sistem *Key Performance Indicator (KPI)* sebagai alat ukur utama dalam menilai kinerja setiap karyawan di berbagai cabang, termasuk Toko Planet Ban kota Bogor. KPI mencerminkan tingkat pencapaian kinerja karyawan berdasarkan beberapa aspek penting seperti kehadiran, sikap, tanggung jawab, kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, kerja sama, pemahaman tugas, inisiatif, komunikasi, dan kerapian. Aspek-aspek ini merepresentasikan unsur-unsur produktivitas kerja sebagaimana dikemukakan oleh Febriani dan Karneli (2025) serta Aksa dkk (2025), yang menilai produktivitas dari keahlian, ketepatan waktu, dan konsistensi hasil kerja



Tabel 1.1
KPI (Key Performance Indicator) PT Surganya Motor Indonesia 2023-2025

Aspek Penilaian	Tahun			Target	Keterangan
	2023	2024	2025		
Kehadiran	90	85	70	95	Tidak Tercapai
Sikap	90	90	70	100	Tidak Tercapai
Tanggung Jawab	90	87	75	100	Tidak Tercapai
Kualitas Hasil Kerja	85	87	75	100	Tidak Tercapai
Kuantitas Hasil Kerja	95	95	80	100	Tidak Tercapai
Kerjasama	90	85	80	95	Tidak Tercapai
Pemahaman Terhadap Tugas	80	80	75	100	Tidak Tercapai
Inisiatif	90	87	65	95	Tidak Tercapai
Komunikasi	85	87	75	100	Tidak Tercapai
Kerapihan	95	80	70	100	Tidak Tercapai

Sumber: HRD PT Surganya Motor Indonesia (2025)

Berdasarkan tabel 1.1, dapat disimpulkan bahwa seluruh aspek penilaian *Key Performance Indicator (KPI)* karyawan Toko Planet Ban Kota Bogor selama periode 2023–2025 tidak mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Hal ini terlihat jelas pada setiap indikator penilaian yang secara konsisten berada di bawah standar target, sehingga seluruh aspek dinyatakan “Tidak Tercapai”. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan secara umum belum memenuhi ekspektasi manajemen



Tabel 1.2
Observasi Pendahuluan Variabel Pemberian *Reward* (X1)

Lokasi	Indikator	Hasil Observasi Pendahuluan
Pajajaran	1. Gaji dan bonus	Gaji sesuai ketentuan dan dibayar tepat waktu. Bonus diberikan berdasarkan hasil kerja toko, bukan individu. Hal ini membuat Mekanik kurang terdorong meningkatkan performa pribadi.
	2. Kesejahteraan	<i>Leader</i> aktif menjaga kebersihan dan kenyamanan toko, namun tidak ada tambahan tunjangan dari kantor pusat.
	3. Pengembangan karir	Karyawan yang berprestasi tetap pada posisi sama karena struktur kecil tidak menyediakan jenjang karir.
	4. Penghargaan psikologis dan sosial	Asisten <i>Leader</i> memberikan ucapan terima kasih informal kepada Mekanik yang disiplin, tetapi tidak ada penghargaan tertulis dari <i>Leader</i> atau manajemen pusat.

Sumber: observasi peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 1.3, hasil observasi pendahuluan terhadap variabel pemberian *reward* (X1) menunjukkan bahwa sistem penghargaan yang diterapkan di Cabang Pajajaran masih bersifat dasar dan belum sepenuhnya berorientasi pada peningkatan kinerja individu. Gaji karyawan telah diberikan sesuai ketentuan dan dibayarkan tepat waktu, namun pemberian bonus didasarkan pada hasil kerja toko secara kolektif, bukan pada pencapaian kinerja individu. Kondisi ini menyebabkan rendahnya dorongan karyawan untuk meningkatkan performa pribadi secara maksimal

Tabel 1.3
Observasi Pendahuluan Variabel *Compensation Non Financial* (X2)

Lokasi	Indikator	Hasil Observasi Pendahuluan
Pajajaran	1. Peluang promosi	Struktur toko kecil menyebabkan stagnasi karir.
	2. Prestasi kerja	Pengakuan prestasi belum ada sistem penilaian formal.
	3. Kenyamanan kerja	Toko bersih dan rapi; kenyamanan kerja baik.
	4. Hubungan bersahabat dan rekan kerja menyenangkan	Komunikasi dan hubungan kerja akrab.
	5. Keamanan jabatan	Stabil; tidak ada PHK.
	6. Ruang inovasi	Karyawan jarang diajak brainstorming ide layanan.
	7. Pujian dan apresiasi	Ucapan apresiasi dari <i>Leader</i> diberikan sesekali secara pribadi.
	8. Lingkungan kerja kondusif	Kondusif, disiplin kerja tinggi.

Sumber: observasi peneliti (2025)

Berdasarkan Tabel 1.4, hasil observasi pendahuluan terhadap variabel *compensation non financial* (X2) menunjukkan bahwa meskipun lingkungan kerja di Cabang Pajajaran relatif kondusif, terdapat beberapa aspek kompensasi non finansial yang belum dikelola secara optimal. Peluang promosi dan pengembangan jabatan relatif terbatas akibat struktur organisasi toko yang



kecil, sehingga karyawan mengalami stagnasi karir. Selain itu, pengakuan terhadap prestasi kerja belum didukung oleh sistem penilaian formal, sehingga pencapaian karyawan belum mendapatkan legitimasi institusional.

TINJAUAN PUSTAKA

Pemberian *Reward*

Menurut Sutrisno (2019:34) berpendapat bahwa *reward* atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. Sejalan dengan itu, Aprilia dkk. (2023:250) menjelaskan bahwa *reward* adalah segala bentuk penghargaan yang menimbulkan perasaan menyenangkan dan diberikan agar karyawan tetap menunjukkan kinerja yang baik dan terpuji. *Reward* juga dipahami sebagai bentuk apresiasi organisasi atas upaya dan kemampuan kerja pegawai, khususnya dalam lingkungan pemerintahan.

Compensation Non Financial

Djaya (2021:76) menyebutkan bahwa kompensasi non-finansial mencakup penghargaan, pengakuan, peluang pengembangan karier, lingkungan kerja yang positif, serta fleksibilitas kerja. Bentuk kompensasi ini menciptakan kepuasan psikologis yang mempererat hubungan emosional antara karyawan dan organisasi. Kemudian, Febriyanti dkk (2023:32) mendefinisikan kompensasi non-finansial sebagai kepuasan yang diperoleh karyawan dari lingkungan psikologis dan fisik tempat kerja, bukan dari bentuk imbalan finansial.

Produktivitas Kerja

Menurut Elbadiansyah (2019:250), produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (*input*). Artinya, produktivitas mencerminkan seberapa besar hasil kerja yang diperoleh dibandingkan dengan sumber daya yang telah digunakan, seperti waktu, tenaga, dan biaya. Dengan demikian, semakin besar output yang dihasilkan dengan input yang sama, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian asosiatif yang termasuk dalam Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2022:15), metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data bersifat kuantitatif dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode survey menurut Sugiyono (2022:6) adalah metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah dengan cara mengedarkan kuesioner, tes, wawancara terstruktur dan sebagainya. Metode ini dipilih karena sesuai dengan pengumpulan data dalam penelitian ini.

Berdasarkan pandangan para ahli tersebut, penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode survei, karena data dikumpulkan melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan Toko Planet Ban Kota Bogor Cabang Pajajaran. Ditinjau dari tingkat eksplanasinya,



penelitian ini tergolong penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel bebas dan variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

1. seluruh item pernyataan (PR1–PR8) memiliki nilai r hitung berkisar antara 0,743 sampai 0,874, yang berarti lebih besar dari r tabel (0,2108) serta memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, seluruh item pada variabel Pemberian *Reward* (X1) dinyatakan valid
2. seluruh item pernyataan (CNF1–CNF16) memiliki nilai r hitung antara 0,649 hingga 0,867, lebih besar dari r tabel (0,2108) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, seluruh item dinyatakan valid
3. semua item pernyataan (PK1–PK16) memiliki nilai r hitung antara 0,552 hingga 0,799, yang berarti lebih besar dari r tabel (0,2108) dan memiliki Sig. $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, seluruh item pernyataan dinyatakan valid

Uji Reliabilitas

Tabel 4.14
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach's Alpha	Keterangan
Pemberian <i>Reward</i> (X1)	0.926	> 0.700	Reliabel
<i>Compensation Non Financial</i> (X2)	0.955	> 0.700	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	0.935	> 0.700	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 (2025)

Berdasarkan tabel 4.16, dapat diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,70, yaitu berkisar antara 0.926 hingga 0.955. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner memiliki tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi.



Uji Normalitas

Tabel 4.15
Uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Sebelum Transformasi Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		4.79235432
Most Extreme Differences	Absolute		.098
	Positive		.098
	Negative		-.066
Test Statistic			.098
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.038
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		.035
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.030
		Upper Bound	.039
a. Test distribution is Normal.			
b. Calculated from data.			
c. Lilliefors Significance Correction.			
d. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525			

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 (2025)

Berdasarkan hasil Uji Kolmogorov-Smirnov pada tabel 4.17, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar $0.038 < 0.05$. Hal ini menunjukkan bahwa data residual belum berdistribusi normal, sehingga perlu dilakukan transformasi data untuk memperbaiki distribusi agar memenuhi asumsi normalitas regresi.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.17
Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.835	.247		7.429	.000		
	LnX1	-.209	.079	-.369	-2.659	.009	.288	3.473
	LnX2	.744	.102	1.015	7.312	.000	.288	3.473
a. Dependent Variable: LnY								

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 (2025)

Berdasarkan tabel 4.19, diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel LnX1 (Pemberian Reward) dan LnX2 (Compensation Non Financial) masing-masing sebesar 3.473, dan nilai Tolerance sebesar 0.288. Nilai tersebut telah memenuhi kriteria ($VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,10$),



sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Autokorelasi

Tabel 4.19
Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.731 ^a	.534	.523	.06996	1.878
a. Predictors: (Constant), LnX2, LnX1					
b. Dependent Variable: LnY					

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS Versi 27 (2025)

Berdasarkan tabel 4.21, hasil perhitungan uji autokorelasi dengan menggunakan program SPSS versi 27 menunjukkan nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 1,878. Nilai batas bawah (dL) sebesar 1,5995 dan batas atas (dU) sebesar 1,6957 pada tingkat signifikansi 5% dengan jumlah sampel $(N-2) = 85$ dan jumlah variabel independen $(K) = 2$.

Uji Regresi Linier

Tabel 4.5
Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.835	.247		7.429	.000		
	LnX1	-.209	.079	-.369	-2.659	.009	.288	3.473
	LnX2	.744	.102	1.015	7.312	.000	.288	3.473
a. Dependent Variable: LnY								

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel 4.23, persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan adalah:

$$\text{LnY} = 1.835 - 0.209\text{LnX1} + 0.744\text{LnX2}$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila variabel Pemberian *Reward* (X1) dan *Compensation Non Financial* (X2) dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai produktivitas kerja (LnY) adalah 1.835. Artinya, tanpa adanya pengaruh kedua variabel independen, produktivitas kerja tetap memiliki nilai positif dasar sebesar 1.835
2. Koefisien ini bernilai negatif, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel Pemberian *Reward* (dalam bentuk logaritma natural), akan menurunkan produktivitas kerja (LnY) sebesar 0.209 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Nilai Sig. $(0.009) < 0.05$, menunjukkan bahwa pengaruh Pemberian *Reward* terhadap Produktivitas Kerja adalah



signifikan secara statistik. Interpretasi ini mengindikasikan bahwa sistem pemberian *reward* yang diterapkan kemungkinan belum tepat sasaran atau belum sepenuhnya memotivasi karyawan dalam meningkatkan produktivitas kerja

3. Koefisien ini bernilai positif, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan pada *Compensation Non Financial* (dalam bentuk logaritma natural) akan meningkatkan Produktivitas Kerja ($\ln Y$) sebesar 0.744 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Nilai Sig. (0.000) < 0.05 menunjukkan bahwa pengaruh *Compensation Non Financial* terhadap Produktivitas Kerja signifikan secara statistik.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.9
Uji Koefisien Korelasi X1 dan X2 terhadap Y

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.731 ^a	.534	.523	.06996	1.878
a. Predictors: (Constant), $\ln X_2$, $\ln X_1$					
b. Dependent Variable: $\ln Y$					

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel 4.27 diketahui nilai Koefisien Korelasi (R) = 0.731. Nilai ini menunjukkan adanya hubungan positif yang kuat antara variabel Pemberian *Reward* (X_1) dan *Compensation Non Financial* (X_2) secara simultan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Berdasarkan pedoman Sugiyono (2019:248), nilai korelasi 0.60 – 0.799 termasuk dalam kategori “kuat”. Hal ini menunjukkan bahwa ketika perusahaan meningkatkan pemberian *reward* dan memperbaiki sistem kompensasi non finansial, maka secara bersama-sama akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara signifikan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.11
Uji Koefisien Determinasi X1 dan X2 terhadap Y

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.731 ^a	.534	.523	.06996	1.878
a. Predictors: (Constant), $\ln X_2$, $\ln X_1$					
b. Dependent Variable: $\ln Y$					

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan tabel 4.31 diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0.534. Nilai ini menunjukkan bahwa 53,4% variasi perubahan Produktivitas Kerja (Y) dapat dijelaskan oleh kombinasi dari kedua variabel independen, yaitu Pemberian *Reward* (X_1) dan *Compensation Non Financial* (X_2). Sementara 46,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi intrinsik, gaya kepemimpinan, atau faktor lingkungan organisasi lainnya



Uji Parsial (Uji T)

Tabel 4.12
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pemberian *Reward* (X1) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.273	.190		17.235	.000
	LnX1	.276	.054	.487	5.146	.000

a. Dependent Variable: LnY

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(5.146 > 1,992)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pemberian *Reward* terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Tabel 4.13
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel *Compensation Non Financial* (X2) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.063	.240		8.609	.000
	LnX2	.516	.057	.703	9.126	.000

a. Dependent Variable: LnY

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 27 (2025)

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(9.126 > 1,992)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,050$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Compensation Non Financial* terhadap produktivitas kerja Karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4.14
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Pemberian *Reward* (X1) dan *Compensation Non Financial* (X2) Terhadap produktivitas kerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.471	2	.236	48.150	.000 ^b
	Residual	.411	84	.005		
	Total	.883	86			

a. Dependent Variable: LnY

b. Predictors: (Constant), LnX2, LnX1

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS 27 (2025)



Berdasarkan tabel 4.33 diperoleh F hitung sebesar 48,150 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, serta F hitung $(48,150) > F$ tabel $(3,105)$. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berarti bahwa secara simultan variabel Pemberian *Reward* dan *Compensation Non Financial* berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

KESIMPULAN

Adapun penelitian ini untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel pemberian *reward* (X1) dan *compensation non financial* (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada Toko Planet Ban Kota Bogor. Adanya kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel pemberian *reward* (X1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada Toko Planet Ban Kota Bogor. nilai koefisien determinasi sebesar 0.238 maka dapat diartikan bahwa variabel pemberian *reward* (X1) berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 23,8% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 23,8\%) = 76,2\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel $(5.146 > 1,992)$ yang di mana nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,050)$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel pemberian *reward* terhadap produktivitas kerja karyawan (H_{01} ditolak H_{a1} diterima).
2. Variabel *compensation non financial* (X2) berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada Toko Planet Ban Kota Bogor. Nilai koefisien determinasi sebesar 0.495 maka dapat diartikan bahwa variabel *compensation non financial* (X2) berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 49,5% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 49,5\%) = 50,5\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel $(9.126 > 1,992)$ yang di mana nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,00 < 0,05)$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *compensation non financial* terhadap produktivitas kerja karyawan (H_{02} ditolak H_{a2} diterima).
3. Variabel Pemberian *reward* (X1) dan *Compensation non financial* (X2) secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) pada Toko Planet Ban Kota Bogor. Nilai koefisien determinasi sebesar 0.534, maka dapat diartikan bahwa variabel pemberian *reward* (X1) dan *compensation non financial* (X2) berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 53,4% sedangkan sisanya sebesar $(100 - 53,4\%) = 46,6\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Hipotesis uji f memperoleh nilai F hitung $> F$ tabel $(48,150 > 3,105)$ yang di mana nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,00 < 0,05)$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan pada variabel pemberian *reward* (X1) dan *compensation non financial* (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) atau (H_{03} ditolak H_{a3} diterima).

DAFTAR PUSTAKA

- Abdulah, M., & Rismawati, R. (2023). Pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan *reward* terhadap produktivitas karyawan PT Maju Makmur Utama. *INNOVATIVE: Journal of Social Science Research*, 3(2), 13135–13150.
- Abdulah, Y., Abdullah, Y. J., & Lumintang, A. G. (2021). *The influence of Leadership, reward and punishment on employee performance at Toko Dua Sekawan Kota Ternate. Jurnal EMBA*, 9(1), 1076–1088.



- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanaf Publishing
- Akbar, R. V., & Subariyanti, H. (2023). Pengembangan sumber daya manusia berdasarkan pengaruh *reward* dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 4(1), 84–97.
- Aksa, A., Nur Ainun, W. O., & Yehezkiel Junior, N. S. (2025). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Baubau. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 5(3), 5499–5507.
- Aprilia, L., Sofia, S., & Rahayu, A. (2023). Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan PT Panca Tunas Harapan Kota Sorong. *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 3(1), 249–259.
- Astuti, W. S., Sjahrudin, H., & Purnomo, S. (2019). Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja karyawan. *Organisasi dan Manajemen*, 1(1), 31–46.
- Buyongi, R. R., Mendo, A. Y., & Rahman, E. (2021). Pengaruh kompensasi non finansial dan budaya organisasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo. *Jambura*, 3(3), 140–146.
- Citta, A. B., Putri, A. S. K., & Slamet, S. (2024). Analisis *reward* and *punishment* terhadap produktivitas kerja karyawan pada CV Jajanan Premium Nusantara. *Accounting Profession Journal (APAJI)*, 6(1), 137–146.
- Dewi, N. M. S. P., Wijayanti, P. U., & Dewi, I. A. L. (2022). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap produktivitas karyawan perusahaan pupuk organik CV Timan Agung [*Effect of financial and non-financial compensation on employees productivity of CV Timan Agung Organic Fertilizer Company*]. *Mahatani*, 5(1), 340–354.
- Djaya, S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di Moderasi Kompensasi. *Buletin Studi Ekonomi*, 26(1), 72–84. <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/bse/article/view/48535>
- Elbadiansyah (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kesatu*. Malang: IRDH
- Fadila, N. E., Mulyati, M., & Sumarni, S. (2025). Analisis peran kompensasi finansial dan non finansial dalam meningkatkan loyalitas karyawan CV La Paris. 8(2), 1017–1026.
- Febriani, F., & Karneli, O. (2025). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Bumi Siak Pusako (PT BSP). *eCo-Buss: Economics and Business*, 8(1), 43–55.
- Febriyanti, D., Awaludin, Sri Haryani, Anggraeni, R. N., Muthmainnah, & Marwana. (2023). Pengaruh kompensasi keuangan dan kompensasi non keuangan terhadap kinerja manajer dan karyawan pada PT Kurnia Karyatama Sulawesi di Kota Palu: *Effect of financial compensation and non-financial compensation on the performance of managers and employees at PT Kurnia Karyatama Sulawesi in Palu City*. *Jurnal Sinar Manajemen*, 10(2), 129–137.
- Firdaus, V., & Oetarjo, M. (2022). *Buku ajar manajemen kompensasi (Cet. 1)*. Sidoarjo: UMSIDA Press.
- Firmansyah, D. (2018). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Foenay, E. E., Fanggidae, R. E., & Ndoen, W. M. (2020). Pengaruh *reward* terhadap kepuasan kerja karyawan di PDAM Tirta Lontar Kabupaten Kupang. *Journal of Management: Small and*



- Medium Enterprises* (SMEs), 11(1), 83–97.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi, cetakan ke-25)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kamal, F. (2018). Kompensasi finansial & non finansial: Dampaknya terhadap produktivitas kerja karyawan PT Samafitro, Jakarta Pusat. *Jurnal Manajemen dan Perbankan*, 5(2), 51–59.
- Kawiana, I. G. P. (2020). *Manajemen sumber daya Manusia (MSDM) Perusahaan*. Denpasar: UNHI Press.
- Leonard, R., Timuneno, T., Maak, C. S., & Fanggidae, R. E. (2023). *The impact of reward and punishment on employee performance at UD. Mutiara Timor Star Kupang. Glory: Jurnal Ekonomi & Ilmu Sosial*, 4(3), 695–710.
- Maramis, S. V., Lengkong, V. P. K., & Palandeng, I. D. (2024). Analisis penerapan *reward finansial* dan non-finansial dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Luwansa *Hotel and Convention Center* Manado. *Jurnal EMBA*, 12(3), 541–548.
- Mulyati, E., Arsyad, M. R., Suryaningsih, S., Maryati, S., Gustina, L., Junianto, P., Helencia, K., Widayanti, L. P., Hwihanus, H., Arsyad, L. O. M. N., & Hidayati, S. L. (2024). *Pengantar SPSS: Teori, implementasi dan interpretasi*. Padang: CV. Gita Lentera.
- Novitasari, I. D. (2020). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Sahabat Tani Timur Lamongan. *JEKMA*, 1(6).
- Putra, E. A., Zaki, H., & Setianingsih, R. (2023). Pengaruh *teamwork, reward* dan *punishment* karyawan terhadap produktivitas kerja (Teknisi Nissan) PT Wahana Wirawan Riau. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Merdeka EMBA*, 2(1), 41–49.
- Racmanihwanto, A., Mulyati, A., & Nasution, U. C. M. (2023). Pengaruh *reward, punishment*, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Angkasa Pura Surabaya. *Jurnal Dinamika Administrasi Bisnis*, 9(2), 30–34.
- 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.
- Rizal, M., & Handayani, F. (2021). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT Sahabat Prima Sukses. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(1), 55-66.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. (Cet. 10). Bandung: CV. Alfabeta
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian: Kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (Cet. 27). Bandung: Alfabeta.
- Sukardi, S. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Capital Life Indonesia di Jakarta. *Journal of Economic, Management, Accounting and*



Technology, 4(1), 29–42.

- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Cet. ke-11)*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwarto, S., Sugeng, S., & Putri, P. D. (2023, Agustus 8). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, 617–627. Universitas Muhammadiyah Magelang.
- Swastha, B., Sukotjo, I. (2002). *Pengantar Bisnis Modern : Pengantar Ekonomi Perusahaan Modern (Ed.3)*. Yogyakarta: Liberty.
- Syafiq, S. S. (2021). Pengaruh Motivasi, *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Klinik Kecantikan Puspita Bandar Lampung). *Jurnal Ilmu Manajemen Saburai (JIMS)*, 7(1), 57-66.
- Wandara, D. D. M., & Wibawa, I. M. A. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi Non Finansial, Serta Budaya Organisasi Terhadap Retensi Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5). 1798-1817
- 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.
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi (*Literature Review MSDM*). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–14.
- Widodo, S., Ladyani, F., Asrianto, L. O., Rusdi, Ns., Khairunnisa, S., Lestari, S. M. P., Wijayanti, D. R., Devriany, A., Hidayat, A., Dalfian, D., Nurcahyati, S., Sjahriani, T., Armi, Ns., Widya, N., Rogayah, Ns. (2023). *Buku ajar metode penelitian. Pangkalpinang*: CV Science Techno Direct.
- Wijaya, L. F. (2021). Sistem reward dan punishment sebagai pemicu dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Journal MISSY*, 2(2), 25–28.
- Yusuf, A. K. (2023). Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kecamatan Tidore Selatan Kota Tidore Kepulauan, 9(10), 219–228.
- Yusup, F. (2018). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif. *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1), 17–23.
- Zahriyah, A., Suprianik, S., Parmono, A., & Mustofa, M. (2021). *Ekonometri: Teknik dan aplikasi dengan SPSS*. Jember: Mandala Press.