Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi
eISSN 3089-8374 & pISSN 3090-1022
Vol. 1, No. 3, Tahun 2025
doi.org/10.63822/dtvmc945
Hal. 1262-1272

Beranda Jurnal https://indojurnal.com/index.php/ekopedia

Pengaruh Insentif, Penghargaan, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada PT Banshang Technology Jawa Timur)

Zahwa Berliana Avrillia[1*], Hartono[2], Yuliasnita Verlandes[3]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Majapahit[1,2,3]

*Email Korespodensi: zahwaberliana45@gmail.com

Diterima: 10-08-2025 | Disetujui: 18-08-2025 | Diterbitkan: 20-08-2025

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of incentives, rewards, and motivation on employee work productivity at PT. Banshang Technology East Java. The research adopts a quantitative approach with a correlational method. The population consists of production division employees who have worked for more than 3 years, with a total sample of 50 respondents selected through purposive sampling. Data were collected using questionnaires. The data analysis techniques included validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The results indicate that partially, incentives, rewards, and motivation have a positive and significant influence on employee work productivity. Simultaneously, all three variables also significantly influence productivity. Therefore, the company should focus on improving its incentive, reward, and motivation strategies to optimize employee productivity.

***Keywords**: Incentives, Rewards, Motivation, Work Productivity.*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh insentif, penghargaan, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Banshang Technology Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi yang telah bekerja lebih dari 3 tahun, dengan jumlah sampel sebanyak 50 orang yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji linear berganda, pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel insentif, penghargaan, dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dengan demikian, perusahaan perlu memperhatikan dan meningkatkan strategi pemberian insentif, penghargaan, serta upaya memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin optimal.

Katakunci: Insentif, Penghargaan, Motivasi, Produktivitas Kerja.

Copyright © 2025 The Author(**s**) This article is distributed under a
Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Zahwa Berliana Avrillia, Hartono, H., & Yuliasnita Verlandes. (2025). Pengaruh Insentif, Penghargaan, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi pada PT Banshang Technology Jawa Timur). Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 1(3), 1262-1272. https://doi.org/10.63822/dtvmc945

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, persaingan bisnis semakin ketat sehingga perusahaan dituntut meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Karyawan sebagai aset utama berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi manajemen sumber daya manusia yang tepat melalui sistem insentif, penghargaan, dan motivasi. Insentif merupakan bentuk kompensasi tambahan di luar gaji pokok yang diberikan untuk mendorong semangat kerja dan meningkatkan kinerja. Pemberian insentif yang adil dan proporsional dapat menumbuhkan loyalitas dan motivasi karyawan, sedangkan ketidakadilan dalam pemberiannya dapat menurunkan kinerja. Selain insentif, penghargaan juga memiliki peranan penting. Penghargaan yang diberikan atas pencapaian karyawan, baik berupa piagam, bonus, maupun promosi, mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, serta rasa memiliki terhadap organisasi. Sebaliknya, kurangnya penghargaan dapat menimbulkan ketidakpuasan dan meningkatkan turnover.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah motivasi kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan sikap positif, loyalitas, serta inisiatif dalam menyelesaikan tugas. Motivasi dipengaruhi oleh sistem penghargaan, peluang karier, serta kompensasi yang sesuai. Dengan demikian, perusahaan perlu merancang strategi yang mampu memadukan insentif, penghargaan, dan motivasi agar produktivitas karyawan dapat meningkat secara optimal.

PT. Banshang Technology Jawa Timur sebagai perusahaan manufaktur pengolahan hasil alam telah menerapkan program insentif dan penghargaan untuk meningkatkan produktivitas. Namun, masih terdapat kendala dalam memaksimalkan motivasi karyawan karena sebagian merasa insentif atau penghargaan yang diterima belum sesuai dengan harapan. Kondisi ini mendorong perlunya penelitian mengenai pengaruh insentif, penghargaan, dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan rekomendasi strategi yang lebih efektif bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja dan daya saing.

KAJIAN TEORITIS

Insentif

Insentif merupakan bentuk penghargaan atau stimulus, yang biasanya terwujud sebagai pendapatan tambahan atau fasilitas lain, yang diberikan kepada orang atau kelompok dengan tujuan untuk meningkatkan motivasi serta kinerja dalam meraih tujuan tertentu, baik dalam lingkungan kerja, sektor bisnis, maupun kebijakan pemerintah. Menurut Astuti (2021:23), insentif adalah bentuk penghargaan berwujud uang yang diberikan oleh pemimpin suatu organisasi kepada karyawan agar mereka bersemangat tinggi dalam bekerja dan berhasil mencapai sasaran yang ditetapkan oleh organisasi. Sedangkan menurut Siagian (2023), insentif juga memberikan manfaat psikologis, di mana karyawan merasa dihargai dan memiliki keterlibatan langsung dalam keberhasilan perusahaan. Pemberian insentif yang tepat dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan produktivitas kerja, yang pada akhirnya berdampak pada produktivitas yang lebih tinggi. Insentif pada dasarnya ditujukan untuk meningkatkan semangat karyawan dalam berusaha mencapai target- target organisasi dengan memberikan dorongan finansial yang melebihi gaji dan upah pokok.

Penghargaan

Karyawan cenderung memberikan upaya terbaik mereka ketika mereka merasakan adanya pengakuan atau keyakinan bahwa kontribusi mereka akan dihargai oleh perusahaan. Terdapat banyak elemen yang memengaruhi performa karyawan, termasuk lingkungan kerja, rekan satu tim, interaksi dengan atasan, peluang pelatihan dan pengembangan, rasa aman dalam pekerjaan, serta kebijakan dan prosedur perusahaan secara keseluruhan dalam memberi penghargaan kepada karyawan. Menurut Hasibuan, penghargaan dapat didefinisikan merupakan seluruh penghasilan berupa uang, produk ataupun barang baik secara langsung maupun tidak langsung yang diserahkan oleh pekerja sebagai kompensasi atau jasa yang diberikan kepada instansi. Sedangkan mengacu pada Sofiati (2021) menekankan bahwa penerapan penghargaan berfungsi sebagai dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengembangan diri, yang kemudian menghasilkan kontribusi positif terhadap kemajuan performa perusahaan. Penghargaan ini dapat berupa imbalan finansial langsung seperti bayaran, imbalan, penghargaan tambahan, komisi, dan asuransi, maupun imbalan finansial tidak langsung. Selain itu, penghargaan juga dapat bersifat non-finansial, seperti pengakuan, peluang untuk pengembangan karir, atau fleksibilitas dalam bekerja Tujuan dari pemberian penghargaan adalah untuk memotivasi karyawan, meningkatkan performa, produktivitas, kepuasan kerja, serta loyalitas.

Motivasi

Motivasi merupakan pendorong atau pernyataan yang disampaikan kepada seorang karyawan agar lebih antusias dalam melaksanakan tanggung jawab yang diemban di perusahaan. Di samping insentif dan penghargaan, upaya memberikan motivasi juga sangat krusial dan berpengaruh bagi karyawan. Dengan adanya motivasi itu, karyawan akan merasa lebih semangat dan hal ini akan berdampak positif terhadap produktivitas kerja mereka.

Menurut Wibowo (2022:33), Motivasi adalah proses psikologis dasar yang menjelaskan mengapa seseorang berperilaku tertentu. Aini (2022:20) menyatakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan demi mencapai tujuan yang diinginkan. Dari pendapat- pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan psikologis yang mendasar yang memengaruhi tindakan seseorang dalam mencapai suatu tujuan. Setiap aktivitas yang dilakukan pasti didorong oleh faktor tertentu. Faktor utama yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu biasanya adalah kebutuhan dan keinginan untuk mencapai tujuan tersebut.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah ukuran seberapa besar output yang dapat diperoleh dalam rentang waktu tertentu dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Dengan kata lain, produktivitas kerja mencerminkan kemampuan individu atau kelompok untuk melakukan pekerjaan secara lebih efisien dan lebih cepat.
Meningkatkan produktivitas kerja tidak hanya bermanfaat bagi individu, tetapi juga memberikan keuntungan bagi perusahaan. Untuk meningkatkan produktivitas, diperlukan peningkatan kualitas sumber daya manusia, penggunaan teknologi yang tepat, serta manajemen yang efektif. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu terus berusaha mencari cara-cara untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Menurut Hasibuan seperti disebutkan oleh Busro (2018), Produktivitas merupakan rasio antara hasil yang diperoleh

dan sumber yang digunakan. Apabila produktivitas bertambah, maka hal itu akan memacu peningkatan efisiensi terkait waktu, bahan, dan tenaga kerja, serta memperbaiki cara kerja, metode produksi, dan kemampuan tenaga kerja. Berdasarkan Sutrisno (2023), Produktivitas secara umum dapat dipahami sebagai rasio antara output (produk atau jasa) dan input (tenaga kerja, bahan baku, dan dana). Berdasarkan pandangan para ahli, dapat disimpulkan bahwa peningkatan produktivitas akan meningkatkan efisiensi, sistem kerja, metode produksi, dan kemampuan tenaga kerja. Di samping itu, produktivitas juga mencerminkan sikap mental dan upaya individu untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan memanfaatkan sumber daya secara optimal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Setelah melakukan penyebaran kuesioner kepada beberapa responden yang terdapat di PT. Banhsang Technology Jawa Timur dengan jumlah 50 responden, maka diperoleh karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, divisi dan lama bekerja.

Tabel 1. Karakteristik

Karateristik	Kategori	Frekuensi	Presentase %
Jenis Kelamin	Perempuan	16	32.0
	Laki-laki	34	68.0
Usia	20-25	17	34.0
	26-35	21	42.0
	>35	12	24.0
Divisi	Produksi	50	100.0
	Luar Produksi	0	0
Lama Bekerja	> 3 tahun	50	100.0
	< 3 tahun	0	0

Sumber : Peneliti (2025)

Uji Validitas

Mengetahui nilai Corrected Item-Total Correlation yang merupakan r hitung dibandingkan dengan r tabel dengan memakai a = 5%. Jika n=50 dengan df = n-2 maka diperoleh t tabel sebesar 0,279. Seluruh butir pernyataan pada keempat variabel memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, sehingga uji validitas dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Valid
Insentif (X1)	X1.1 – X1.12	0,659 - 0,842	0, 279	Valid
Penghargaan (X2)	X2.1 – X2.12	0,473 – 0,756	0,279	Valid

Motivasi (X3)	X3.1 – X3.12	0,595 – 0,835	0,279	Valid
Produktivitas (Y)	Y1.1 – Y1.9	0,631 – 0,828	0,279	Valid

Sumber : Hasil Output SPSS 28

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Instrumen dianggap reliabel jika nilai alpha > 0,70. Hasil menunjukkan semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,70, sehingga instrumen penelitian sangat reliabel.

Tabel 3. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach' Alpha	Keterangan
Insentif (X1)	0,924	Reliabel
Penghargaan (X2)	0,893	Reliabel
Motivasi (X3)	0,912	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,909	Reliabel

Sumber : Hasil Output SPSS 28

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi klasik mengenai normalitas terpenuhi dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig. (Asymp. Sig. 2-tailed)	Keterangan
Unstandardized Residual	0,200	Normal

Sumber : Hasil Output SPSS 28

b. Uji Multikolineritas

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki nilai tolerance > 0,10 dan VIF < 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model regresi

Tabel 5. Hasil Uji Multikolineritas

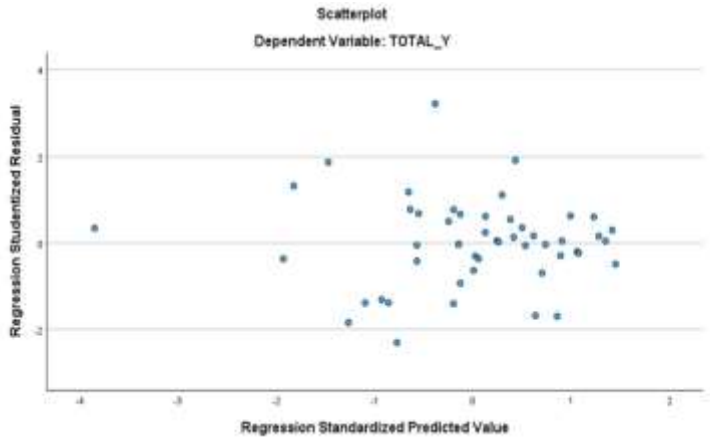
No	Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
1.	Insentif (X1	0,432	2,315	Tidak terjadi multikolineritas
2.	Penghargaan (X2)	0,260	3,842	Tidak terjadi multikolineritas
3.	Motivasi (X3)	0,294	3.399	Tidak terjadi multikolineritas

Sumber : Hasil Output SPSS 28

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan analisis scatterplot yang menggambarkan residual terstandar dibandingkan dengan nilai prediksi terstandar, terlihat bahwa titiktitik tersebut tersebar secara acak dan tidak membentuk pola yang spesifik. Ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, sehingga asumsi homoskedastisitas sudah terpenuhi.

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Output SPSS 28

Uji Regresi Linear Berganda

Hasil dari persamaan regresi Y = 1,074 + 0,507 X1 + 0,329 X2 + 0,412 X3

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
Konstanta	1,074	3,288	-	1,327	-
Insentif	0,507	0,087	0,410	4,081	Signifikan
Penghargaan	0,329	0,125	0,392	2,369	Signifikan
Motivasi	0,412	0,094	0,521	4,396	Signifikan

Sumber : Hasil Output SPSS 28

Uji t (Parsial)

Berdasarkan uji t parsial, variabel Insentif, Penghargaan, dan Motivasi terbukti berpengaruh signifikan secara individu terhadap variabel terikat dalam model regresi. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut merupakan faktor penting yang memengaruhi hasil yang diteliti.

Uji f (Simultan)

Analisis uji F pada model regresi menunjukkan nilai F sebesar 41,720 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,001. Nilai signifikansi ini berada di bawah batas yang ditetapkan (α = 0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang dikembangkan adalah relevan.

Tabel 7. Hasil Uji f (Simultan)

Sumber Variasi	F hitung	Sig.	Keterangan
Regresi	41,720	0,001	Signifikam

Sumber : Hasil Output SPSS 28

Koefisien Determinasi (R^2)

Diperoleh angka koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,731. Hal ini mengindikasikan bahwa 73,1% variasi yang terjadi pada variabel dependen, yaitu Produktivitas, dapat dijelaskan oleh variabel independen secara bersamaan. Sebaliknya, 26,9% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model tersebut yang tidak terangkum dalam penelitian ini.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
0,855	0,731	0,714	1,584

Sumber : Hasil Output SPSS 28

Pembahasan

1. Pengaruh Insentif terhadap Produktivitas Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pemberian bonus, komisi, pembagian laba, maupun kompensasi lainnya mampu meningkatkan semangat kerja karena adanya hubungan langsung antara usaha dengan hasil yang diterima. Karyawan yang memperoleh insentif merasa dihargai atas kontribusinya, sehingga terdorong untuk mempertahankan bahkan meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian, sistem insentif yang adil dan transparan terbukti efektif dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

2. Pengaruh Penghargaan terhadap Produktivitas Kerja

Variabel penghargaan terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Penghargaan tidak hanya dalam bentuk finansial, tetapi juga mencakup aspek non-material seperti promosi jabatan, pengembangan karir, dan pengakuan sosial. Karyawan yang merasa dihargai menunjukkan peningkatan disiplin, tanggung jawab, serta loyalitas terhadap perusahaan. Sebaliknya, kurangnya penghargaan dapat

menimbulkan ketidakpuasan, melemahkan motivasi, bahkan meningkatkan turnover. Hal ini membuktikan bahwa penghargaan yang tepat merupakan pendorong utama dalam meningkatkan etos kerja karyawan.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi dalam penelitian ini juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Faktor-faktor seperti supervisi, hubungan kerja yang harmonis, dan dukungan dari atasan terbukti meningkatkan semangat serta konsistensi kerja karyawan. Mereka yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih disiplin, berinisiatif, serta berkomitmen untuk mencapai target perusahaan. Dengan demikian, motivasi menjadi energi penggerak utama dalam menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja.

4. Pengaruh Insentif, Penghargaan, dan Motivasi Secara Bersamaan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa insentif, penghargaan, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, dengan kontribusi sebesar 73,1%, sedangkan 26,9% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini membuktikan bahwa ketiga variabel saling melengkapi dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif. Insentif berfungsi sebagai dorongan material, penghargaan menjadi bentuk pengakuan sosial, sementara motivasi adalah energi internal yang menjaga konsistensi kerja. Jika dikelola secara terpadu, ketiga faktor ini mampu meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan kesejahteraan karyawan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwa insentif, penghargaan, dan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Banshang Technology Jawa Timur, baik secara parsial maupun simultan. Insentif yang diberikan secara tepat mampu meningkatkan semangat, tanggung jawab, loyalitas, serta efisiensi kerja pegawai. Penghargaan memberikan dampak psikologis positif yang menumbuhkan rasa dihargai, memperkuat komitmen, disiplin, tanggung jawab, dan menciptakan iklim kerja yang sehat. Motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, membentuk perilaku kerja yang produktif, proaktif, tahan terhadap tekanan, dan bersemangat dalam menyelesaikan tugas.

Ketiga variabel tersebut, ketika diterapkan secara terpadu, menciptakan lingkungan kerja yang positif, mendorong keterlibatan aktif karyawan, mengurangi potensi konflik internal, memperkuat kolaborasi, dan memacu terciptanya inovasi. Dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,731, dapat disimpulkan bahwa 73,1% variasi produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh insentif, penghargaan, dan motivasi, sedangkan 26,9% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

Rihardi, E. L. (2021). Pengembangan manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah keunggulan kompetitif pada industri pariwisata dan perhotelan. Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen, 2(1), 10–20. https://doi.org/10.15575/jim.v2i1.12474

Lestari, A. R., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2021). Pengaruh penghargaan dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan. Rachmatulaily Journal of Management, 4(1), 28–33. Retrieved from http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER

Almaududi, S., Syukri, M., & Astuti, C. P. (2021). Pengaruh insentif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Mexsicana Kota Jambi. J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains), 6(1), 96. https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.233

Martino, M. F., & Wahyuni, D. U. (2024). Pengaruh insentif, disiplin kerja, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan pada pegawai Ninja Xpress. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 13(6). Retrieved from https://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/view/5941

Nugroho, R. (n.d.). Kebijakan publik: Formulasi, implementasi dan evaluasi. Jakarta: Elex Media Komputindo.

Sutrisno, E. (n.d.). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Astuti, A., Wibowo, A., & Aini. (2004). Keller, Kolter. Kajian Pustaka, 2.1, 6–25.

Siagian, S. P. (n.d.). Manajemen sumber daya manusia (Edisi I, Cetakan ke-13). Jakarta: Bumi Aksara.

Herzberg, F., Tan, T. H., & Waheed, A. (n.d.). Herzberg's motivation-hygiene theory and job satisfaction in the Malaysian retail sector: The mediating effect of love of money. Sunway University Malaysia.

Saputri, A. D., Handayani, S., & DP, M. K. (2021). Pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja karyawan PT Putra Karisma Palembang. Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM, 2(1), 25–42.

Hasibuan, M. S. P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Edisi revisi). Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sofiati, E. (2021). Pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja pegawai. Ekono Insentif, 15(1), 34–46. https://doi.org/10.36787/jei.v15i1.502

Mahmudi. (2015). Manajemen kinerja sektor publik (Edisi ke-3). Yogyakarta: Unit Penerbitan dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.

Ridha, A. (2024). Pengaruh motivasi dan insentif terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero). Innovative Journal of Social Science Research, 4(1), 6767–6775. Retrieved from https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/8654

Afandi. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep, dan indikator). Yogyakarta: Nusa Media.

Busro, M. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Prenada Media.

Luthfi, I. M., & Wijaya, F. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan divisi washing pada PT Multi Garmen Jaya Bandung. JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 10(1), 704–714. https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.2074

Rohim, & Irayanti. (2022). Komunikasi dan motivasi kerja diduga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT Melindra Eshan Nusantara. Jurnal Komunikasi dan Motivasi Kerja, 12–30.

Simamora, H. (2012). Manajemen sumber daya manusia (Edisi ke-3). Yogyakarta: STIE YKPN.

Sugiyono. (2023). Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2021). Metode penelitian kualitatif (Vol. 5, No. 1). Bandung: Alfabeta.

Ghozali, I. (2021). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26 (Edisi ke-10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ridho, M. (2021). Metode analisis deskriptif-kuantitatif. Retrieved from https://repository.unja.ac.id/22868/7/BAB%20III.pdf

Sedarmayanti. (2009). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Bandung: Mandar Maju.

Poernomo, H., & Eka, Hartono. (2019). Pengaruh rekrutmen dan seleksi terhadap kinerja karyawan PT Telkom Indonesia, Tbk Cabang Sidoarjo. J-MACC: Journal of Management and Accounting, 2(1), 87–101.

Hartono, H., Dwihandoko, T. H., & Muslimin, M. (2023). The influence of total quality management (TQM), reward systems, and performance measurement systems on company performance through employee productive behavior as mediation variables in garment companies. International Journal of Innovative Science and Engineering, 6(1), 292–312.

Widodo, A. P., Asj'ari, F., Hartono, H., & Arlansyach, B. P. (2023). The effect of sustainable human resource management on innovation capability through employment experience. Journal of Economics, Finance and Management Studies, 6(7), 3518–3526. https://doi.org/10.47191/jefms/v6-i7-59

Judijanto, L., Pasagi, Y., Dewi, I. C., & Hartono. (2024). The moderating effect of leadership on the relationship between workload and work stress: Empirical evidence from a public hospital. Journal of Logistics, Informatics and Service Science, 11(8), 1–12. https://doi.org/10.33168/jliss.2024.0801