

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Pustaka

1. *Grand Theory (Prospect Theory)*

Pada tahun 1979, Kahneman dan Tversky menciptakan teori prospek, yang pada dasarnya mencakup dua bidang: psikologi dan ekonomi. Teori ini berfokus pada bagaimana seseorang mengambil keputusan ekonomi antara dua opsi. Teori ini mengatakan bahwa cara suatu masalah disusun memengaruhi keputusan. Jika nilai referensi adalah pengeluaran yang dianggap sebagai keuntungan, hasil nilai fungsi akan menjadi cekung, dan pembuat keputusan akan menolak mengambil resiko. Sebaliknya, jika nilai referensi adalah pengeluaran yang dianggap sebagai kerugian, hasil nilai fungsi akan menjadi cembung, dan pembuat keputusan akan memilih untuk mengambil resiko (Suartana, 2010). Kahneman & Tversky (1979) mengatakan bahwa seseorang harus mencari informasi terlebih dahulu, kemudian membuat beberapa “*decision frame*” atau konsep keputusan, dan kemudian mengambil keputusan dengan memilih salah satu konsep yang memiliki manfaat yang diharapkan yang paling besar.

Teori perspektif ini dapat digunakan untuk melihat berbagai fenomena perilaku manusia di berbagai bidang kehidupan, khususnya dalam proses pengambilan keputusan yang kadang-kadang tidak masuk akal. Teori ini digunakan untuk mengukur atau melakukan pengukuran

perspektif terhadap perilaku individu atau organisasi dalam proses pengambilan keputusan, serta hal-hal yang melatar belakangi pengambilan keputusan tersebut. Secara singkat, teori prospek mengatakan bahwa orang cenderung lebih enggan mempertaruhkan keuntungan (gain) daripada kehilangan (loss). Dalam situasi di mana mereka mengalami kerugian, mereka cenderung lebih berani mengambil risiko daripada dalam situasi di mana mereka mengalami keberhasilan. Ini karena mereka merasa bahwa nilai kerugian pada sejumlah uang tertentu dalam suatu taruhan lebih menyakitkan daripada nilai keuntungan dari sejumlah uang yang sama. Akibatnya, mereka lebih berani mengambil resiko dalam situasi di mana mereka mengalami kerugian.

Menurut teori prospek, seseorang akan lebih berani mengambil risiko ketika mereka rugi atau berada dalam keadaan buruk. Ini menunjukkan bahwa ketika seseorang atau perusahaan dalam menghadapi potensi kesulitan keuangan yang tinggi, mereka lebih suka mengambil risiko dan hal-hal yang tidak pasti.

2. Generasi Z dan Milenial

a. Generasi Z

Bhakti & Safitri (2017) menemukan bahwa Generasi Z tidak sama dengan generasi sebelumnya. Bahkan generasi Z sangat berbeda dari millennials, yang merupakan generasi sebelumnya (Stillman & Stillman, 2017). Generasi ini suka bekerja sama dalam melaksanakan pekerjaan fleksibel paham terhadap tantangan serta dimotivasi oleh

pencapaian, dan suka menelaah metode yang baru dalam menuntaskan sesuatu permasalahan (Wiedmer, 2015).

Indikator demografis dari generasi baru, yang biasanya muncul setiap 15 hingga 18 tahun, berbeda dari generasi sebelumnya dan generasi berikutnya. Santosa (2015) menyebutkan beberapa ciri anak-anak dari Gen Z:

- 1) Memiliki tujuan yang kuat untuk mencapai kesuksesan. Generasi Z biasanya positif dan optimis dalam mencapai mimpi.
- 2) Cenderung pragmatis dan bertindak cepat. Generasi Z menyukai memecahkan masalah yang nyata. Akibatnya, mereka tidak mau menghabiskan waktu untuk mempelajari masalah tersebut.
- 3) Cinta kebebasan dan percaya diri. Generasi ini sangat menghargai kebebasan berpendapat, berkreasi, dan berekspresi, antara lain.
- 4) Menyukai hal-hal yang rinci. Generasi ini sangat kritis dalam berpikir dan sangat memperhatikan masalah atau fenomena.
- 5) Sangat ingin mendapatkan pengakuan. Pada dasarnya, semua orang ingin dihargai atas upaya, upaya, dan kemampuan mereka
- 6) Teknologi digital dan informasi. Generasi Z muncul saat dunia mulai berkembang dan merambah. Generasi ini menggunakan teknologi dalam semua aspek dan fungsi sehari-hari.

b. Generasi Milenial

Generasi Langgas (Millennials), juga dikenal sebagai generasi Y, Netters, dan Nexters, adalah generasi yang berkembang yang

menghasilkan banyak kemajuan dalam bidang TI. Menurut Onibala & Manurun (2017) generasi ini sering disebut sebagai generasi yang sangat nyaman dengan perubahan karena mereka lebih mudah menyesuaikan diri dengan hal-hal baru dan segala kemungkinan yang mungkin terjadi. Generasi millennium ini sangat berharap dan mencari makna dalam pekerjaan mereka. Dibandingkan dengan para tradisional yang tetap bekerja pada pemberi kerja yang sama sampai pensiun, generasi ini rata-rata akan berganti pekerjaan sampai dua puluh kali selama hidup mereka. Generasi milenial tidak setia kepada perusahaan; sebaliknya, mereka setia kepada teman-teman mereka. Jika rekan kerja atau bos mereka dianggap seperti teman mereka sendiri, mereka akan tetap tinggal di perusahaan.

Menurut Amin & Rahmiati (2018) millennial selalu ingin berkomunikasi dengan orang yang mereka pimpin melalui pesan dan email. Karena generasi ini lebih spontan, interaktif, dan ingin didengar, gaya kepemimpinan yang efektif adalah kolaboratif, tidak hirarkis, dan transparan. Transparansi sangat penting untuk membangun dan mempertahankan hubungan saat ini antara manajemen dan karyawan. Menurut definisi di atas, generasi millennial adalah sekelompok orang yang lahir dari tahun 1980 hingga awal tahun 2000 an dan tumbuh dalam era komunikasi dan teknologi internet. Selain itu, generasi millennial lebih fleksibel terhadap hal-hal baru dan kemungkinan yang akan terjadi. Dalam hal pekerjaan, mereka juga menaruh harapan yang

tinggi pada pekerjaan mereka dan mencari arti dari apa yang mereka lakukan.

3. *Reward*

a. Pengertian *Reward*

Setiap organisasi menggunakan berbagai jenis imbalan atau reward untuk menarik, mempertahankan, dan mendorong orang untuk mencapai tujuan organisasi dan pribadi mereka sendiri. Besar kecilnya reward yang diberikan terutama dipengaruhi oleh tingkat pencapaian yang dicapai; bentuk *reward* juga dipengaruhi oleh jenis atau bentuk pencapaian yang dicapai, dan kepada siapa reward tersebut diberikan. Istilah *reward* berasal dari bahasa Inggris yang artinya hadiah, penghargaan atau imbalan. Menurut Ansory & Indrasari (2018) *reward* didefinisikan sebagai ganjaran atau penghargaan, hadiah, seperti kuis, biasanya diberikan atau didapatkan dengan mudah. Sutrisno (2017) berpikir bahwa *reward* adalah bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena mereka telah menghabiskan waktu, energi, dan pikiran untuk pekerjaan mereka. Berikut ini adalah tujuan utama *reward* dari perusahaan:

- a. Menarik individu yang memiliki kemampuan.
- b. Mempertahankan karyawan agar betah pada tempat kerja.
- c. Memotivasi kepada karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.

Menurut Fahmi (2017) *reward* juga dikenal sebagai

kompensasi, adalah bentuk kompensasi yang diberikan kepada seseorang pegawai atas prestasi mereka dalam pekerjaan. Disisi lain, menurut Rosyid (2018) *reward* merupakan cara berterimakasih kepada individu atas tindakan mereka yang patut dipuji.

Reward adalah sesuatu yang disukai agar dapat memenuhi harapan, yaitu mencapai tujuan yang ditetapkan atau bahkan melebihinya. Menurut Purwanto (2014) juga berpendapat bahwa *reward* adalah alat untuk memberikan rasa senang karena tindakan atau pekerjaan mereka mendapat penghargaan. Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas, *reward* adalah imbalan atas jasa yang sudah dilakukan oleh seseorang baik berupa finansial atau pujian. Sehingga *reward* akan diterima jika seseorang telah melakukan perintah yang diberikan dari orang lain atau atasan.

b. Bentuk *Reward* yang diberikan kepada karyawan

Ada berbagai macam penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan yang berprestasi dan berdedikasi. Menurut Fahmi (2017) *reward* yang diberikan kepada seorang karyawan biasanya dibagi menjadi 3 (tiga) pilihan, yaitu:

1) *Reward Financial*

Jenis pembayaran yang diterima langsung oleh pegawai termasuk gaji, bonus, lembur, dan sejenisnya yang dibayarkan secara tunai atau ditransfer ke rekening mereka. Jenis pembayaran ini dapat diterima secara langsung ke bagian keuangan perusahaan,

tergantung pada sistem yang digunakan perusahaan.

2) *Reward Financial* dalam bentuk Tunjangan

Pemberian *reward* seperti ini dalam bentuk biaya kesehatan, cuti, asuransi, pemeliharaan rumah, dan biaya melahirkan.

3) *Reward Non Financial*.

Penerima *reward* dalam bentuk non financial ini seperti kenyamanan bekerja dengan suasana ruang kantor yang sesuai harapan pegawai. seperti komputer yang lengkap, toilet bersih, pecahanya yang terang dan sebagainya.

c. Tujuan dan Dampak Pemberian *Reward*

Secara umum, diskusi tentang *reward* kepada karyawan di perusahaan memilih berbagai tujuan dan konsekuensi yang akan dirasakan karyawan, menurut Fahmi (2017) yaitu:

- 1) Memberikan dan menjelaskan hak dan kewajiban seorang karyawan.
- 2) Untuk memenuhi keinginan pekerja sesuai dengan perjanjian yang ditandatangani
- 3) Untuk meningkatkan kredibilitas perusahaan dengan memiliki kemampuan untuk membayar *reward* dan berbagai jenis penghargaan secara tepat waktu.
- 4) Untuk menjelaskan kepada pihak yang berkepentingan bahwa perusahaan mampu memenuhi kewajiban likuiditasnya secara tepat waktu.

- 5) Mampu meningkatkan reputasi perusahaan yang setia dan berdedikasi tinggi dengan meningkatkan kepedulian dan kesejahteraan karyawan.

d. Macam-macam *Reward*

Reward adalah salah satu cara untuk mendorong seseorang untuk berbuat baik dan meningkatkan prestasinya. Penghargaan juga dapat diartikan sebagai sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan oleh individu atau organisasi tertentu. Penghargaan adalah komponen penting dalam menggerakkan keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan seringkali terlambat atau gagal melaksanakan tujuannya selama prosesnya. Realisasi reward untuk karyawan yang secara teratur dan berhasil mencapai tujuan organisasi akan mendorong mereka untuk menjadi lebih baik lagi untuk perusahaan. Sedangkan menurut Irawanti (2016) *reward* dapat diklasifikasikan kedalam dua kategori utama yaitu :

- 1) *Reward* Intrinsik. *Reward* intrinsik adalah penghargaan yang berasal dari dalam diri seorang karyawan dan biasanya berupa rasa puas dan bahkan rasa bangga atas pekerjaan yang telah mereka lakukan sebelumnya. Beberapa contoh penghargaan intrinsik adalah:

- a) Penyelesaian (*Completion*). Beberapa orang perlu menyelesaikan tugas atau pekerjaan mereka, dan setelah mereka melakukannya dengan baik, mereka akan merasa puas.

Rasa puas ini dapat mendorong mereka untuk berusaha lagi.

- b) Pencapaian (*Achievement*). Setelah mencapai tujuan yang menantang, seseorang mungkin merasa bangga terhadap dirinya sendiri. Ini karena mereka telah berusaha untuk mencapai tujuan yang lebih sulit daripada orang lain.
- c) Otonomi (*Autonomy*). Dalam sebuah organisasi, beberapa orang merasa perlu dihargai. Ini dapat ditunjukkan dengan memberi mereka kesempatan untuk membuat keputusan penting untuk perusahaan.
- d) Pertumbuhan pribadi (*Personal Growth*). Berbagai macam tugas yang diberikan oleh seorang karyawan akan meningkatkan keterampilan mereka.

2) *Reward* Ekstrinsik

Reward ekstrinsik adalah penghargaan yang diberikan oleh orang yang menduduki posisi lebih tinggi atas pencapaian yang telah dicapai oleh orang tersebut. Ini terdiri dari kompensasi langsung, seperti gaji dan upah, tunjangan, dan bonus; kompensasi tidak langsung, seperti pesanan, asuransi, dan jaminan sosial; dan kompensasi bukan uang, seperti promosi jabatan. *Reward* intrinsik dan ekstrinsik berfungsi untuk tujuan yang sama, yaitu:

- a) Menarik anggota yang memenuhi syarat untuk bergabung dengan organisasi.
- b) Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja.

- c) Mendorong karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.
- d) Kemudahan untuk mengatur aspek administrasi dan hukum.
- e) Memiliki keunggulan kompetitif.
- f) Menjamin terjadinya keadilan baik di dalam maupun di luar organisasi.
- g) Penghargaan atas tindakan yang sesuai dengan tujuan perusahaan

Oleh karena itu, *reward* juga dimaksudkan sebagai ganjaran atau imbalan yang dapat menghasilkan kepuasan dan mendorong tindakan dengan memberikan suatu variabel sehingga terjadi pengulangan. Ganjaran dapat bersifat positif atau negatif. Ganjaran positif disebut *reward*, dan ganjaran negatif disebut *punishment*. Mencari nafkah adalah motivasi utama bagi sebagian besar karyawan organisasi. Ini berarti bahwa ketika seseorang mencurahkan pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan waktunya untuk berkarya untuk suatu organisasi, ia mengharapkan imbalan tertentu dari organisasi tersebut. Kepentingan pekerja harus diperhatikan, karena kompensasi yang diterima pekerja harus memungkinkan mereka mempertahankan martabat dan harga diri mereka sebagai manusia yang terhormat.

e. Indikator *Reward*

Menurut Saputra et al. (2017) yang dimaksud dengan indikator

reward adalah sebagai berikut:

- 1) Upah, adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan. Pemberian upah tergantung dengan lamanya penyelesaian suatu pekerjaan. Semakin lama waktu penyelesaian semakin banyak pula kompensasi yang diterima.
- 2) Gaji, adalah kompensasi yang umumnya diberikan secara bulanan. kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pelepasan tanggung jawab atas pekerjaan.
- 3) Insentif adalah kompensasi atau penghasilan tambahan yang diberikan perusahaan kepada karyawannya karena mereka mencapai lebih dari target yang ditetapkan. Insentif ini tidak termasuk dalam gaji pokok pekerja.
- 4) Tunjangan adalah kompensasi non-gaji yang diberikan kepada karyawan selain gaji pokok mereka. Tunjangan dapat berupa uang tunai atau kompensasi lain seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, cuti tambahan, kendaraan dinas, atau tunjangan anak.
- 5) Penghargaan Interpersonal, adalah penghargaan yang berasal dari luar berupa penilaian terhadap kondisi personal karyawan. manajer memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan.

Selain itu, menurut Ferlia dan Ayuanti (2022) indikator *reward* sebagai berikut:

- 1) Gaji dan bonus, bentuk pemberian *reward* adalah gaji dan bonus ketika pekerjaan selesai atau melebihi target.
- 2) Kesejahteraan, bentuk pemberian *reward* adalah pemberian perhatian dalam kesejahteraan karyawan
- 3) Pengembangan karir, pemberian *reward* adalah saat kenaikan jabatan.
- 4) Penghargaan psikologis dan sosial, pemberian *reward* adalah saat karyawan menyelesaikan tugasnya kemudian diberikan ucapan yang baik.

4. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi dapat didefinisikan sebagai keinginan setiap orang untuk mencapai status, kekuasaan, dan pengakuan yang lebih tinggi. Motivasi juga mencakup sumber perilaku, seperti faktor-faktor yang memengaruhi keputusan seseorang untuk melakukan sesuatu. Sebenarnya, motivasi dapat dilihat sebagai dasar untuk mencapai kesuksesan dalam berbagai aspek kehidupan melalui peningkatan kemampuan dan keinginan. Maslow (1943), berpendapat bahwa, kebutuhan manusia tersusun dari suatu hirarki. Tingkat kebutuhan yang paling rendah adalah kebutuhan fisiologis (makanan, minuman, tidur pakaian, dll), kemudian kebutuhan keamanan (keamanan, keteraturan, stabilitas, dll), sosial (afeksi, relasi, keluarga, dll), menghargai (pencapaian, status, tanggung jawab, reputasi, dll) dan

yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri (pengembangan diri, pemenuhan ideologi, dll). Menurut Wardan (2020) motivasi adalah upaya manajer untuk meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawannya. Sedangkan menurut Mohtar (2019) motivasi adalah dorongan yang mendorong seseorang untuk berperilaku untuk mencapai tujuan tertentu.

Motivasi adalah dorongan atau alasan yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut para peneliti, motivasi dipengaruhi oleh interaksi seseorang dengan keadaan tertentu, dan kekuatan motivasi yang ditunjukkan seseorang berbeda-beda dalam situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam situasi yang berbeda dan pada waktu yang berbeda.

b. Bentuk Motivasi

Dalam praktik, setiap perusahaan menggunakan pendekatan yang lebih konvensional untuk menciptakan motivasi. Perbedaan dalam cara setiap perusahaan memberikan motivasi biasanya terletak pada gaya, preferensi, atau tekanan daripada jenisnya. Menurut Siswanto (2017) bentuk motivasi yang sering dianut oleh perusahaan meliputi 4 (empat) elemen utama, sebagai berikut:

- 1) Kompensasi bentuk uang. Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada karyawan adalah berupa kompensasi. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu

mempunyai reputasi atau nama baik dan memang sudah selayaknya demikian.

- 2) Pengarahan dan pengendalian. Pengarahan dimaksudkan berfungsi untuk memastikan bahwa karyawan harus melakukan apa yang telah diinstruksikan, pengarahannya menentukan apa yang harus mereka lakukan.
- 3) Penetapan pola kerja yang efektif. Dalam kebanyakan kasus, reaksi terhadap kebosanan kerja menyebabkan penurunan yang signifikan dalam produktivitas kerja. Manajemen menggunakan berbagai pendekatan yang baik dan buruk untuk menanggapi masalah ini karena mereka tahu bahwa masalahnya terletak pada cara pekerjaan diatur.
- 4) Kebijakan. Kebijakan dapat didefinisikan sebagai tindakan manajemen yang diambil dengan sengaja untuk mempengaruhi perasaan atau sikap karyawan.

Menurut Ariandani (2016) bentuk motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Motivasi positif. Motivasi umum dan teknis adalah kategori motivasi positif. Pemimpin memberikan insentif yang sesuai dengan hak-hak, keterampilan, dan pendidikan anggota staf untuk meningkatkan kinerja mereka. Jenis motivasi ini dapat dijelaskan sebagai berikut:
 - a) Motivasi umum, memberikan hak-hak pegawai yang diatur

oleh undang-undang pemerintah adalah motivasi umum.

b) Motivasi teknis, motivasi teknis atau kegiatan yang dilakukan oleh karyawan.

2) Motivasi negatif. Semua orang yang melanggar aturan akan dihukum, tetapi sesuai dengan tindakannya. Dengan kata lain, teguran lisan atau tertulis akan diberikan kepada mereka yang melakukan pelanggaran ringan. Untuk pelanggaran sedang, kenaikan pangkat dan gaji berkala dikurangi, sementara pelanggaran berat mengakibatkan penurunan jabatan selama tiga tahun dan pemberhentian. Menurut para ahli, semua bentuk motivasi memberikan dorongan, tetapi semua memiliki tujuan yang sama: meningkatkan motivasi yang ada pada seseorang agar mereka dapat menyelesaikan tugas dengan sempurna dan mencapai tujuan.

c. Tujuan Motivasi Kerja

Setiap orang yang ingin memberikan motivasi harus mengenal dan memahami latar belakang kehidupan, kebutuhan, dan kepribadian orang yang dimotivasi karena tindakan yang dimotivasi akan lebih berhasil jika tujuannya jelas dan disadari oleh orang yang dimotivasi. Menurut Hasibuan (2017) adapun tujuan dari pemberian motivasi adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan motivasi dan semangat kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan semangat kerja dan kepuasan karyawan.

- 3) Meningkatkan tingkat produktivitas karyawan.
- 4) Menjaga loyalitas dan stabilitas karyawan perusahaan.
- 5) Meningkatkan disiplin dan mengurangi absensi karyawan.
- 6) Mengoptimalkan proses pengambilan karyawan.
- 7) Menciptakan lingkungan kerja yang baik dan hubungan yang baik.
- 8) Meningkatkan partisipasi dan kreativitas karyawan
- 9) Meningkatkan tingkat kesehatan dan kesejahteraan karyawan
- 10) Meningkatkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Menurut Sofyandi (2016) menyatakan bahwa motivasi memiliki beberapa tujuan, termasuk berikut:

- 1) Untuk meningkatkan semangat dan kepuasan karyawan dari pekerjaan mereka.
- 2) Meningkatkan tingkat produktivitas karyawan.
- 3) Menjaga stabilitas karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan keterampilan kerja karyawan.
- 5) Mengoptimalkan proses pengadaan karyawan.
- 6) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

Dari semua tujuan motivasi ini, dapat disimpulkan bahwa motivasi diberikan untuk mencapai tujuan organisasi dengan memaksimalkan semua sumber daya dan prasarana yang ada, termasuk memaksimalkan kemampuan karyawan.

d. Indikator Motivasi

Untuk memastikan bahwa proses motivasi kerja berjalan dengan baik, diperlukan indikator yang dapat diidentifikasi dan dapat digunakan sebagai acuan untuk memotivasi karyawan. Selain itu, indikator ini dapat digunakan sebagai alat untuk menentukan apakah motivasi kerja bermanfaat atau tidak. Menurut Henriani, Razak, dan Parawu (2021) indikator motivasi kerja antara lain:

- 1) Kebutuhan fisik, yang mencakup kompensasi yang layak bagi karyawan, bonus, makanan, transportasi, fasilitas perumahan, dan lainnya.
- 2) Kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan, yang mencakup sarana keamanan dan keselamatan kerja, termasuk jaminan sosial tenaga kerja.
- 3) Kebutuhan sosial adalah ketika seseorang berinteraksi dengan orang lain, menjalin hubungan kerja yang baik, merasa diterima dalam kelompok, dan merasa dicintai dan mencintai.

Selain itu, menurut Maslow (1943), Indikator Motivasi sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan paling dasar, yaitu kebutuhan fisiologis, seperti makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual, dll.
- 2) Kebutuhan akan rasa aman termasuk kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan fisik serta kebutuhan mental, psikologis, dan intelektual.
- 3) Kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk dicintai dan mencintai,

serta kebutuhan untuk berafiliasi, berinteraksi, dan diterima dalam kelompok.

- 4) Kebutuhan akan pengakuan, penghormatan, dan penghargaan dari orang lain.
- 5) Kebutuhan untuk aktualisasi diri; kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi; kebutuhan untuk berbicara dan mengkritik sesuatu

5. Produktivitas

a. Pengertian Produktivitas

Produktivitas ialah faktor penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan. Bisnis akan lebih mudah mencapai tujuan jika produktivitas karyawan meningkat secara bertahap. Perusahaan saat ini harus terus meningkatkan kualitas karyawannya dan meningkatkan produktivitas kerja mereka untuk bertahan dalam persaingan yang semakin ketat. Banyak faktor dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan; ini termasuk kemampuan mental dan fisik karyawan; hubungan atasan-bawahan; pendidikan; disiplin kerja, keterampilan, sikap, dan lingkungan kerja. Menurut Busro (2018) mengatakan bahwa produktivitas adalah hasil dari menilai kinerja menggunakan sumber daya, termasuk SDM. Menurut Bukit et al. (2017) percaya bahwa produktivitas kerja adalah hasil dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh karyawan untuk mencapai hasil maksimal. Dalam pelaksanaannya, faktor manusia sebagai pelaksana kegiatan pekerjaan

bertanggung jawab atas produktivitas kerja.

Menurut Busro (2018) adalah perbandingan antara input dan output. Meningkatkan produktivitas akan meningkatkan sistem kerja, teknik produksi, dan kemampuan tenaga kerja. Menurut Kasmir (2016) hubungan antara masukan yang sebenarnya dan hasil nyata, fisik (barang atau jasa), disebut produktivitas. Ada 2 (dua) cara untuk mengukur produktivitas kerja: ekonomi dan nonekonomi. Aspek nonekonomi termasuk manajemen dan organisasi, masalah kualitas kerja, kualitas kehidupan, perlindungan dan keselamatan kerja, motivasi dan insentif, dan sebagainya. Faktor-faktor nonekonomi ini sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja. Produktivitas, berdasarkan definisi para ahli, dapat didefinisikan sebagai keadaan pikiran karyawan yang mencerminkan kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas dan memperoleh hasil dengan menggunakan sumber daya yang ada.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Produktivitas

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja menurut Kasmir (2016) adalah sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan. Orang yang memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaannya akan melakukan pekerjaan dengan baik, dan sebaliknya. Dengan kata lain, memiliki pengetahuan tentang pekerjaan akan membuat seseorang lebih mudah melakukan tugasnya.

- 2) Rancangan kerja. Merupakan rancangan pekerjaan yang akan membantu karyawan mencapai tujuannya. Dengan kata lain, jika pekerjaan tersebut memiliki rancangan yang baik, maka akan lebih mudah untuk menyelesaikannya dengan benar.
- 3) Kompetensi. Merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan tugas. Kemampuan yang lebih tinggi meningkatkan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan cara yang tepat dan tepat.
- 4) Kepribadian. Kepribadian atau karakter seseorang; tidak ada dua orang yang sama. Orang yang baik hati akan melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.
- 5) Motivasi kerja. Seseorang memiliki motivasi untuk melakukan apa yang mereka lakukan di tempat kerja mereka. Karyawan akan terdorong atau terangsang untuk melakukan sesuatu dengan baik jika mereka memiliki dorongan yang kuat dari dalam diri mereka atau dari luar diri mereka, seperti dari perusahaan. Pada akhirnya, dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.
- 6) Kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu

akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya dan sebaliknya.

- 7) Gaya kepemimpinan. Sikap atau cara seorang pemimpin berbicara atau memerintahkan bawahannya Sebagai contoh, kepemimpinan yang demokratis pasti berbeda dari kepemimpinan yang otoriter
- 8) Budaya organisasi. Suatu organisasi atau perusahaan memiliki budaya organisasi yang mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum dan dipatuhi oleh semua karyawannya.
- 9) Kepuasan kerja. Jika seorang karyawan merasa senang untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya akan berhasil baik, dan sebaliknya. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- 10) Lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah tempat di mana seseorang bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja mereka dengan sesama rekan. Jika lingkungan kerja nyaman dan tenang, suasana kerja akan menjadi kondusif, yang akan membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja.
- 11) Loyalitas. Loyalitas adalah ketika seorang karyawan setia kepada perusahaannya dan terus bekerja untuk membelanya, terlepas dari kondisi perusahaan yang buruk. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan tidak menceritakan rahasia perusahaannya kepada orang

lain.

- 12) **Komitmen.** Karyawan harus mematuhi kebijakan dan peraturan perusahaan di tempat kerja mereka. Mereka juga harus mematuhi janji mereka. Dengan kata lain, komitmen adalah kepatuhan untuk memenuhi janji. Mematuhi janji atau kesepakatan membuatnya berusaha sebaik mungkin dan merasa bersalah jika tidak dapat melakukannya.
- 13) **Disiplin kerja.** Dalam hal ini, disiplin kerja dapat berupa waktu, seperti selalu masuk kerja tepat waktu. Kemudian disiplin untuk melakukan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah.

c. Indikator produktivitas

Bagi karyawan yang ada di perusahaan, produktivitas adalah hal yang sangat penting. Dengan adanya produktivitas kerja, diharapkan pekerjaan akan diselesaikan secara efektif dan efisien. Untuk mengukur produktivitas kerja, menurut Firmansyah & Rijanto (2023) indikator-indikator yang diperlukan sebagai berikut:

- 1) **Kemampuan,** mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja.
- 2) **Pengembangan diri,** dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi.

- 3) Mutu, hasil pekerjaan yang dapat melanjutkan kualitas kerja karyawan.
- 4) Efisiensi, masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

Menurut Widjaya & Manurung (2021) indikator produktivitas sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan dan keterampilan yang mendasari produktivitas dengan wawasan pengetahuan dan keterampilan yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas.
- 2) Keterampilan (*skill*), kemampuan, dan penguasaan teknis operasional dalam bidang tertentu yang bersifat kekayaan Kompetensi yang diperoleh melalui kursus atau latihan Ini juga berkontribusi pada peningkatan produktivitas.
- 3) Kemampuan (*abilities*), pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja akan membentuk kemampuan yang baik. Karena tenaga kerja tidak memperlakukan masalah teknis, produktivitas akan meningkat.
- 4) Kebiasaan dan perilaku, karyawan akan lebih produktif dalam pekerjaan mereka jika mereka memiliki kebiasaan dan perilaku yang baik.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan

dan selanjutnya untuk menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya di samping itu kajian terdahulu membantu penelitian dapat memposisikan penelitian serta menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Dalam penelitian ini, penelitian terdahulu merupakan perbandingan penelitian terdahulu mengenai variabel *reward*, motivasi kerja, dan produktivitas. Berikut ini adalah pengelompokan penelitian terdahulu:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti, Tahun, Judul | Variabel | Teknik Analisis Data | Hasil |
|----|--|---|--------------------------|---|
| 1 | Henriani et al. (2021) Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang | X= Motivasi Y= Produktivitas | Regresi linear sederhana | Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai kantor Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Enrekang. |
| 2 | Andrian Mardiansyah, Muhammad Badar (2023) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Bolly Departement Store Woha | X= Motivasi Kerja Y= Produktivitas | Regresi linear sederhana | Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Bolly Departement Store Woha. |
| 3 | Ryani Dhyan Parashakti dan Dewi Noviyanti (2021) Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan | X1= Motivasi X2= Lingkungan Kerja X3= Pelatihan Kerja Y= Produktivitas | Partial Least Square | Penelitian ini membuktikan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. |

| No | Peneliti, Tahun, Judul | Variabel | Teknik Analisis Data | Hasil |
|----|---|--|---|---|
| 4 | Desnirita dan Ayu Fitriana (2020) Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Karir Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Perdana Prima Bhakti Mandiri | X1= Motivasi X2= Pelatihan X3= Karir Kerja Y= Produktivitas | Regresi linier berganda | Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel motivasi, tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja |
| 5 | Fiera Zelinsha Laisa dan Valentina Monoarfa (2018) Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Primarindo Kencana (Hotel Maqna By Prasanty Gorontalo) | X= Motivasi Y= Produktivitas | Regresi linier berganda | Hasil uji t menunjukan variabel motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. |
| 6 | Nengah Subawa Kardika Putra dan Ni Wayan Mujiati (2022) <i>The Effect of Compensation, Work Environment, and Work Motivation on Employee Productivity</i> | X1= <i>Compensation</i> X2= <i>Work Enviroment</i> X3= <i>Work Motivation</i> Y= <i>Employee Productivity</i> | Regresi linier berganda | Hasil menunjukkan kompensasi, lingkungan kerja, dan pekerjaan Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Norton Bali Computer & Smartphone. |
| 7 | Aga, Mbah, & Okafor (2018) <i>The Effect Of Motivation On Employee Productivity, Study Of Nigerian Bottling Company And 7up Company Enugu</i> | X= <i>Motivation</i> Y= <i>Employee Productivity</i> | | Hasil penelitian menunjukkan bahwa peran motivasi bermain berpengaruh positif terhadap hasil yang lebih tinggi organisasi kami. |
| 8 | Saputra et al. (2017) | X1= <i>Reward</i> X2= <i>Punishment</i> Y= Produktivitas | Regresi linear berganda, uji t, uji F dan | Hasil peelitian ini adalah reward (penghargaan) |

| No | Peneliti, Tahun, Judul | Variabel | Teknik Analisis Data | Hasil |
|----|--|--|--|--|
| | Pengaruh Reward (Penghargaan) Dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat | | koefisien deteminasi | berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat |
| 9 | Peter Kawara (2014) <i>Effects Of Reward Systems On Employee Productivity In Catholic University Of Eastern Africa</i> | X= <i>Reward System</i> Y= <i>Employee Productivity</i> | Regresi linear berganda | Studi ini menunjukkan bahwa imbalannya Ditawarkan sebagai hasil kinerja yang baik bermanfaat dan bermakna. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa karyawan sistem penghargaan merupakan sumber motivasi bagi karyawan |
| 10 | Onyekwelu Njideka Phina, Anah Stanley Arinze, dan Ejike Daniel Chukwuma (2015) <i>Effect Of Reward And Performance Management On Employee Productivity: A Study Of Selected Large Organizations In The South-East, Of Nigeria</i> | X1= <i>Reward</i> X2= <i>Performance Management</i> Y= <i>Productivity</i> | Chi- Square (χ^2) statistik inferensial, momen produk pearson koefisien korelasi dan uji-t untuk signifikansi | Hasilnya menunjukkan otonomi tugas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Analisis juga mengungkapkan bahwa keterlibatan tugas mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas. Hal serupa juga ditemukan dari analisis data bahwa signifikansi tugas dan pemberdayaan karyawan meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. |
| 11 | Deok Sunarsih (2018) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Nadi | X1= Motivasi X2= Disiplin Y= Produktivitas | Regresi linear berganda | Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel Motivasi terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Nadi Suwarna Bumi. |

| No | Peneliti, Tahun, Judul | Variabel | Teknik Analisis Data | Hasil |
|----|--|--|-------------------------|--|
| | Suwarna Bumi | | | |
| 12 | Sarman Sinaga (2020) Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan | X1= Motivasi X2= Pengalaman Kerja Y= Produktivitas | Regresi linear berganda | Secara parsial hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikan motivasi adalah $0,000 < 0,05$. Serta nilai <i>t</i> hitung yang lebih besar dari <i>t</i> tabel yaitu $4,404 > 2,01174$ sehingga dapat disimpulkan motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. |
| 13 | Ni Kadek Ira Agustini dan A. A. Sagung Kartika Dewi (2019) Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan | X1= Kompensasi X2= Disiplin Kerja X3= Motivasi Y= Produktivitas | Regresi linear berganda | Hasil analisis pada penelitian ini menunjukan bahwa masing-masing variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan di Single Fin Restaurant&Bar Bali. |
| 14 | Nasem, Opan Arifudin, Cecep, Tatang Taryana (2018) Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap produktivitas Kerja Tenaga Kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang | X1= Pelatihan X2= Motivasi Y= Produktivitas | Regresi linear berganda | Hasil dari penelitian ini menunjukan bahwa Motivasi tidak berpengaruh terhadap Produktivitas pada tenaga kependidikan STIT Rakeyan Santang Karawang dengan nilai <i>t</i> -hitung $-0,522 < t$ -tabel $-2,026$ dan nilai Sig $0,605$ lebih besar dari $0,05$. |
| 15 | Dimas Satriadi (2017) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Bank Bri Tanjungpinang | X1= Gaya Kepemimpinan X2= Motivasi Y= Produktivitas | Regresi linear berganda | Hasil penelitian ini hubungan/ korelasi yang cukup erat antara Variabel Kepemimpinan (X1), dan Motivasi (X2) dengan Produktivitas Kerja di Bank BRI Cabang Tanjungpinang sebesar $0,183$ atau |

| No | Peneliti, Tahun, Judul | Variabel | Teknik Analisis Data | Hasil |
|----|---|---|----------------------------|--|
| | | | | mempunyai pengaruh langsung sebesar 18,8 %. |
| 16 | Lisa Ferlia dan Rafikhein Novia Ayuanti (2022) Pengaruh <i>Reward</i> Dan <i>Punishment</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Garden Cell Kediri | X1= <i>Reward</i> X2= <i>Punishment</i> Y= Kinerja Karyawan | Regresi linear berganda | Hasil Penelitian ini adalah Reward (X1) secara parsial dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) |
| 17 | Ahmad Gunawan, Imam Sucipto, dan Suryadi (2020) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi | X1= Motivasi Kerja X2= Kompensasi Y= Kinerja | Regresi linear berganda | Hasil Penelitian ini adalah motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan adanya pengaruh secara simultan |
| 18 | Ni Putu Pradita Laksmiari (2019) Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit | X= Motivasi Kerja Y= Produktivitas | analisis regresi sederhana | Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Perusahaan Teh Bunga Terata |
| 19 | Rizki Azhari Neneng Yanti Andriani, S.Pd., M.M. (2020) Pengaruh Motivasi Dan | X1= Motivasi X2= Disiplin Kerja Y= Produktivitas | Analisis regresi linear | hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa secara parsial motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh cukup kuat dan signifikan |

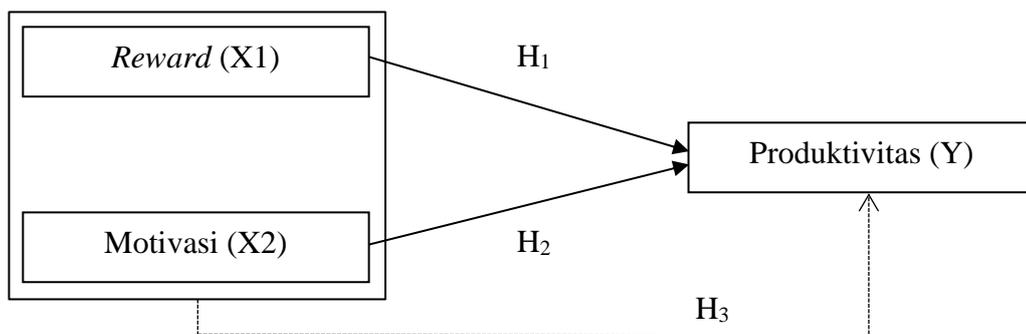
| No | Peneliti, Tahun, Judul | Variabel | Teknik Analisis Data | Hasil |
|----|--|--|-------------------------|---|
| | Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Indomarco Prismaatama (Indomaret Area Sukaraja Sukabumi) | | | terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Indomarco Prismaatama Sukabumi (Indomaret Area Sukaraja Sukabumi). |
| 20 | Abdul Rachman Saleh dan Hardi Utomo (2018) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang | X1= Disiplin Kerja X2= Motivasi Kerja X3= Etos Kerja X4= Lingkungan Kerja Y= Produktivitas | Analisis regresi linear | Hasil penelitian ini menunjukkan variabel motivasi kerja ada pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja, variabel etos kerja mempunyai hasil positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. |

Sumber: Data Diolah (2024)

C. Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir merupakan acuan didalam melaksanakan penelitian, kerangka berfikir isinya adalah jawaban dari rumusan masalah berdasarkan kajian teori. Sugiyono (2017) arti kerangka konsep dalam penelitian ialah alur berpikir dengan menerapkan berbagai model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah dalam topik penelitian dengan susunan yang sistematis. Menurut Saputra et al. (2017) hasil penelitian ini adalah *reward* (penghargaan) berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan. Sedangkan, Henriani, Razak, dan Parawu (2021) hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif

dan signifikan antara pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Sehingga dari teori yang telah dipaparkan diatas maka dapat dibuat kerangka kosenptualnya sebagai berikut:



Sumber: Saputra et al. (2017), Henriani, Razak, dan Parawu (2021), dan Prasada, Oktavianti, & Kristianti (2020)

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh *Reward* terhadap Produktivitas

Reward adalah penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau prestasi, memberikan kontribusi, atau berhasil menyelesaikan tugas sesuai dengan tujuan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Saputra et al. (2017) hasil penelitian ini adalah *reward* (penghargaan) berpengaruh signifikan dan positif terhadap produktivitas karyawan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat dihipotesiskan bahwa *reward* mempengaruhi produktivitas, sehingga hipotesis pertama diusulkan.

H₁: *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas

2. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas

Motivasi adalah dorongan yang muncul pada seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan tertentu. Dengan motivasi yang kuat, karyawan akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja, yang pada gilirannya akan menghasilkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan bagi perusahaan. Menurut penelitian Henriani, Razak, dan Parawu (2021) hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan penelitian tersebut dapat dihipotesiskan bahwa Motivasi mempengaruhi produktivitas, sehingga hipotesis kedua diusulkan.

H₂: Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

3. Pengaruh *Reward* dan Motivasi terhadap Produktivitas

Menurut Busro (2018) produktivitas adalah perbandingan antara input dan output. Meningkatkan produktivitas akan meningkatkan sistem kerja, teknik produksi, dan kemampuan tenaga kerja. Menurut Kasmir (2016) produktivitas adalah hubungan antara masukan yang sebenarnya dan hasil fisik (barang atau jasa) yang sebenarnya. Ada dua cara untuk mengukur produktivitas kerja: ekonomi dan nonekonomi. Aspek nonekonomi termasuk manajemen dan organisasi, masalah kualitas kerja, kualitas kehidupan, perlindungan dan keselamatan kerja, motivasi dan insentif, dan sebagainya. Faktor-faktor non-ekonomi ini sangat signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja. Pada penelitian yang

dilakukan Prasada et al. (2020) hasil penelitian menunjukkan bahwa reward dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Begitu pula dengan penelitian Noviyani & Guspul (2019) motivasi dan *reward* secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Diperkuat dengan penelitian Racmanihwanto, Mulyati, & Nasution (2023) hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan Reward, Punishment, Motivasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja.

H₃: *Reward* dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas.