



Pengaruh Kompetensi, Pengembangan Karir, dan Pemberian Reward terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Megahputra Sejahtera Cabang Palopo

Ramdani^{1*}, Tanti², Fani Nahda Widayah³, Erwina⁴, Ris Akril Nurmansjah⁵

¹⁻⁵Program Studi Manajemen, Universitas Andi Djemma, Indonesia

Email : ramdani112004@gmail.com¹, tantytanty01@gmail.com², nahdafaniwidayah@gmail.com³, erwina@unanda.ac.id⁴, risakril@unanda.ac.id⁵

Alamat: Jl. Puang H. Daud Nomor 4 Kota Palopo, Indonesia

Korespondensi penulis: ramdani112004@email.com*

Abstract. This study aims to analyze the influence of competence, career development, and rewards on employee productivity at PT Megahputra Sejahtera, Palopo Branch. A quantitative approach was employed using a survey method. The data used included both primary data, collected through questionnaires, and secondary data from company documentation. The sampling technique used was saturated sampling, involving a total of 30 employee respondents. The data analysis methods consisted of descriptive analysis to describe the respondent profiles, validity and reliability tests to ensure the quality of the research instrument, and classical assumption tests such as normality, multicollinearity, and heteroscedasticity tests to confirm data suitability. The main analytical tool used was multiple linear regression to examine the effect of the independent variables on the dependent variable, namely employee productivity. The research findings indicate that simultaneously, competence, career development, and rewards have a significant effect on employee productivity. This is supported by the F-test results, which show a significance level below 0.05. However, when tested partially, only the reward variable showed a positive and significant effect on employee productivity. The competence and career development variables did not have a statistically significant effect when assessed individually. These results suggest that the company's reward system plays a key role in motivating employees and enhancing their performance. On the other hand, the existing competence and career development programs may not be effectively implemented or aligned with employees' actual needs and expectations, hence failing to significantly impact productivity. Based on these findings, it is recommended that PT Megahputra Sejahtera continues to strengthen its reward system by ensuring it is fair, motivating, and performance-based. Furthermore, the company should improve its career development strategies and competence-building initiatives to be more structured, goal-oriented, and relevant to employee development pathways. This dual approach can help foster a more productive and engaged workforce.

Keywords: Competence, Career Development, Employees, Productivity, Reward Provision.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, pengembangan karir, dan pemberian reward terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Megahputra Sejahtera Cabang Palopo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data yang digunakan terdiri dari data primer yang diperoleh melalui kuesioner, dan data sekunder yang berasal dari dokumentasi perusahaan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh, dengan total responden sebanyak 30 orang karyawan. Metode analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif untuk menggambarkan profil data responden, uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen penelitian, serta uji asumsi klasik seperti uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan kelayakan data. Analisis utama dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, kompetensi, pengembangan karir, dan pemberian reward berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji F yang menunjukkan nilai signifikansi di bawah 0,05. Namun, ketika diuji secara parsial, hanya variabel pemberian reward yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sementara itu, variabel kompetensi dan pengembangan karir tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara individu. Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem reward atau penghargaan yang diberikan perusahaan mampu meningkatkan semangat dan motivasi karyawan dalam bekerja. Sebaliknya, kompetensi dan program pengembangan karir yang ada belum cukup kuat mendorong peningkatan produktivitas, sehingga perlu evaluasi

dan perbaikan dari sisi pelaksanaannya. Berdasarkan hasil tersebut, perusahaan disarankan untuk terus memperkuat sistem penghargaan yang adil dan memotivasi, serta mengembangkan strategi pengembangan karir dan pelatihan kompetensi yang lebih terstruktur dan sesuai dengan kebutuhan serta aspirasi karyawan.

Kata kunci: Kompetensi, Pengembangan Karir, Karyawan, Produktivitas, Pemberian Reward.

1. LATAR BELAKANG

Pada era globalisasi yang semakin kompetitif, sumber daya manusia menjadi aset terpenting bagi perusahaan dalam mencapai tujuan strategis. Dalam konteks ini, perusahaan dituntut tidak hanya mempertahankan kualitas sumber dayanya, tetapi juga mengembangkannya secara berkelanjutan agar tetap adaptif dan produktif. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah melalui peningkatan produktivitas kerja karyawan dengan memperhatikan faktor-faktor penting seperti kompetensi, pengembangan karir, dan pemberian reward. Ketiga aspek ini terbukti saling berkaitan dan berperan besar dalam mendorong efektivitas kerja dan loyalitas karyawan terhadap organisasi (Handoko, 2012; Wibowo, 2016; Robbins & Judge, 2019; Supriyadi & Purwana, 2020; Mangkunegara, 2017).

Produktivitas kerja mencerminkan perbandingan antara kualitas dan kuantitas hasil kerja dalam satuan waktu tertentu dengan sumber daya yang digunakan (Sutrisno, 2016; Ramadon et al., 2017). Produktivitas yang tinggi menjadi cerminan keberhasilan perusahaan dalam mengelola potensi sumber daya manusianya, yang dipengaruhi oleh motivasi, kemampuan, keterampilan, dan kondisi kerja. Dalam hal ini, kompetensi merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, sikap, dan perilaku yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif. Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi cenderung lebih adaptif, produktif, dan mampu memberikan kontribusi optimal dalam menghadapi tantangan kerja (Rahmat, 2019; Sinaga, 2019; Gultom, 2019; Fauzi, 2019). Selain itu, sistem reward yang tepat akan meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas, serta mendorong kinerja yang lebih baik (Robbins & Judge, 2019). Pengembangan karir juga memainkan peran penting dalam menciptakan kepuasan kerja dan mempertahankan karyawan yang kompeten (Supriyadi & Purwana, 2020). Dukungan manajerial dalam bentuk pelatihan, evaluasi kinerja, serta penghargaan atas pencapaian menjadi faktor kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif (Wibowo, 2016; Mangkunegara, 2017). Penelitian oleh Pawastri, Istiatin, dan Kustiah (2018) menunjukkan bahwa reward yang tepat mampu meningkatkan kepuasan kerja sekaligus produktivitas. Begitu juga hasil penelitian Aditiya, Andini, dan Sa'adah (2021) menunjukkan bahwa pengembangan karir menjadi variabel mediasi penting dalam hubungan antara kompetensi dan kinerja. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia perlu menyusun

strategi yang menyeluruh dalam meningkatkan produktivitas kerja melalui program pelatihan, sistem reward yang adil, dan peluang karir yang jelas.

Selanjutnya, pengembangan karir menjadi elemen krusial dalam meningkatkan kinerja karyawan secara jangka panjang. Menurut Muna dan Isnowati (2022), pengembangan karir membantu individu merencanakan masa depan profesional mereka di perusahaan, serta memungkinkan organisasi menyediakan tenaga kerja yang siap pakai sesuai kebutuhan. Pendekatan ini menciptakan peluang bagi karyawan untuk tumbuh secara pribadi dan profesional, yang pada akhirnya meningkatkan loyalitas dan produktivitas. Dukungan organisasi dalam bentuk pelatihan, pendidikan, dan evaluasi karir yang terstruktur merupakan strategi penting untuk mendorong pertumbuhan karir yang berkelanjutan (Shavira & Febrian, 2023; Hersusetiyati, 2021; Andriani, 2020; Putri, 2019).

Di sisi lain, pemberian reward atau penghargaan kepada karyawan yang berprestasi terbukti mampu meningkatkan semangat kerja dan mendorong kinerja optimal. Reward tidak hanya mencakup kompensasi finansial seperti upah dan insentif, tetapi juga penghargaan non-finansial seperti promosi dan pengakuan prestasi (Saleh & Mardiana, 2021; Hidayah, 2021). Sistem reward yang tepat dapat menciptakan motivasi intrinsik dan memperkuat komitmen karyawan terhadap perusahaan, sehingga turut meningkatkan produktivitas kerja secara keseluruhan.

PT Megahputra Sejahtera Cabang Palopo, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang otomotif, menghadapi tantangan dalam menjaga dan meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Sejumlah faktor seperti kesenjangan kemampuan, keterbatasan pengembangan karir, serta sistem penghargaan yang belum optimal masih menjadi kendala yang perlu ditangani secara strategis. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji secara mendalam pengaruh kompetensi, pengembangan karir, dan pemberian reward terhadap produktivitas kerja karyawan di perusahaan tersebut. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengambilan kebijakan dalam pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan.

2. KAJIAN TEORITIS

Kompetensi

Kompetensi merupakan karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang dan berkaitan langsung dengan performa kerja yang efektif atau unggul dalam suatu pekerjaan tertentu (Rahmat, 2019). Kompetensi mencakup berbagai unsur seperti pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai yang memungkinkan seseorang menjalankan tugas atau pekerjaan secara

optimal. Sinaga (2019) menambahkan bahwa kompetensi merupakan hasil dari kreativitas dan inovasi individu yang teraplikasi dalam pekerjaan, sementara Gultom (2019) menekankan pentingnya transfer dan aplikasi pengetahuan dalam konteks kerja. Oleh karena itu, kompetensi berperan sebagai fondasi utama dalam pelaksanaan pekerjaan yang efektif dan efisien.

Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah proses terencana yang mencakup berbagai kegiatan untuk meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan pengalaman karyawan guna mencapai jenjang karir yang diharapkan (Shavira & Febrian, 2023). Menurut Muna dan Isnowati (2022), pengembangan karir juga mencerminkan upaya perusahaan dalam membantu karyawan merancang dan meraih masa depan profesional mereka secara maksimal. Dalam hal ini, pengembangan karir menjadi strategi penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang siap bersaing dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Pemberian Reward

Pemberian reward adalah suatu bentuk apresiasi yang diberikan oleh organisasi kepada individu atau kelompok atas kontribusi dan pencapaian kerja yang positif (Saleh & Mardiana, 2021). Hidayah (2021) menekankan bahwa reward dapat bersifat eksplisit (seperti insentif atau promosi) maupun implisit (seperti pengakuan atau pujian), yang keduanya memiliki peran dalam memotivasi karyawan untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja mereka. Sistem pemberian reward yang tepat akan menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif sekaligus suportif.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara output (hasil kerja) yang dihasilkan dengan input (sumber daya yang digunakan) dalam suatu periode tertentu (Sutrisno, 2016). Ramadon dkk. (2017) menyatakan bahwa produktivitas merupakan ukuran efisiensi kerja yang mencerminkan kemampuan tenaga kerja dalam menghasilkan keluaran berkualitas dalam waktu yang efisien. Produktivitas yang tinggi menunjukkan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, sekaligus menjadi indikator kinerja perusahaan.

Rumusan Hipotesis

Berdasarkan kajian teoritis dan rumusan masalah, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi, pengembangan karir, dan pemberian reward secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Megahputra Sejahtera Cabang Palopo.

H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Megahputra Sejahtera Cabang Palopo.

H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Megahputra Sejahtera Cabang Palopo.

H4: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pemberian reward terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Megahputra Sejahtera Cabang Palopo.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan asosiatif untuk menganalisis pengaruh kompetensi, pengembangan karir, dan pemberian reward terhadap produktivitas kerja karyawan. Lokasi penelitian dilakukan di Bengkel Suzuki Mobil PT. Megahputra Sejahtera Cabang Palopo selama bulan April hingga Mei 2025. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada seluruh populasi penelitian yang berjumlah 30 orang karyawan, sehingga teknik sampling yang digunakan adalah *sampling jenuh*. Jenis data yang dikumpulkan terdiri dari data primer dan sekunder. Instrumen penelitian diuji validitas dan reliabilitasnya, serta data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Sebelumnya, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji hipotesis dilakukan melalui uji t (parsial), uji F (simultan), dan uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui kekuatan hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Persepsi Responden terhadap Variabel Pengembangan Karir

Variabel pengembangan karir dalam penelitian ini diukur melalui enam indikator, yaitu penilaian dan evaluasi, prestasi kerja, latar belakang pendidikan, pelatihan yang telah diikuti, pengalaman kerja, dan kesetiaan pada perusahaan, mengacu pada indikator dari Putri (2019). Seluruh indikator dikembangkan ke dalam pernyataan-pernyataan kuesioner yang dijawab oleh 30 responden karyawan PT Megahputra Sejahtera Cabang Palopo. Berdasarkan hasil olahan

data, persepsi karyawan terhadap variabel pengembangan karir secara umum berada pada kategori “setuju”. Berikut adalah rekapitulasi skor rata-rata masing-masing indikator pengembangan karir:

Tabel 1. Persepsi Responden terhadap Variabel Kompetensi

No	Indikator	Rataan Skor	Ket
1.	Motif	3,15	Setuju
2.	Sifat	3,14	Setuju
3.	Konsep	3,23	Setuju
4.	Pengetahuan	3,13	Setuju
5.	Keterampilan	3,48	Sangat Setuju
Rata-rata		3,22	Setuju

Data menunjukkan bahwa indikator dengan skor tertinggi adalah keterampilan (3,48) yang masuk dalam kategori “sangat setuju”. Hal ini mengindikasikan bahwa para karyawan merasa memiliki keterampilan kerja yang baik, terutama dalam menyelesaikan tugas sesuai permintaan konsumen dan mampu bekerja dengan efisiensi. Indikator lainnya seperti motif, sifat, konsep diri, dan pengetahuan juga memperoleh skor antara 3,13 hingga 3,23, yang tergolong “setuju”. Ini menunjukkan bahwa karyawan menyadari pentingnya memiliki motivasi internal, sikap positif, citra diri yang baik, serta penguasaan pengetahuan dalam menjalankan tugasnya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi karyawan PT Megahputra Sejahtera Cabang Palopo secara umum berada pada tingkat yang baik, dan keterampilan menjadi elemen paling menonjol dalam menunjang produktivitas kerja mereka.

Analisis Persepsi Responden terhadap Variabel Pengembangan Karir

Persepsi karyawan mengenai pengembangan karir di PT Megahputra Sejahtera Cabang Palopo dianalisis melalui enam indikator, yaitu penilaian dan evaluasi, prestasi kerja, latar belakang pendidikan, pelatihan, pengalaman kerja, dan kesetiaan pada perusahaan. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh rata-rata skor keseluruhan sebesar 3,14 yang berada pada kategori “Setuju”, sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 11. Indikator dengan skor tertinggi adalah pengalaman kerja sebesar 3,31 yang tergolong “Sangat Setuju”, menunjukkan bahwa pengalaman kerja dipandang memiliki pengaruh kuat terhadap produktivitas karyawan.

Tabel 2. Persepsi Responden terhadap Variabel Pengembangan Karir

No	Indikator	Rataan Skor	Kategori
1.	Penilaian dan Evaluasi	3,18	Setuju
2.	Prestasi Kerja	3,03	Setuju
3.	Latar Belakang Pendidikan	3,04	Setuju
4.	Pelatihan	3,18	Setuju
5.	Pengalaman Kerja	3,31	Sangat Setuju
6.	Kesetiaan pada Perusahaan	3,11	Setuju
	Rata-rata Total	3,14	Setuju

Indikator *penilaian dan evaluasi* dianalisis melalui dua pernyataan, yang memperoleh skor rata-rata sebesar 3,18. Responden paling banyak menyetujui pernyataan bahwa hasil penilaian atasan digunakan untuk promosi atau peningkatan tanggung jawab karyawan (skor 3,20), mengindikasikan adanya sistem evaluasi yang cukup baik di perusahaan.

Pada indikator *prestasi kerja*, skor rata-rata adalah 3,03, juga dalam kategori “Setuju”. Pernyataan tertinggi adalah bahwa hasil penilaian digunakan sebagai dasar promosi dan peningkatan tanggung jawab (skor 3,06), menunjukkan adanya hubungan positif antara prestasi dengan pengembangan karir.

Indikator *latar belakang pendidikan* memperoleh rata-rata 3,04, dengan pernyataan paling tinggi bahwa pekerjaan karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan (skor 3,06). Ini menunjukkan bahwa karyawan merasa latar belakang akademik mereka relevan dengan tugas yang dijalankan.

Sementara itu, *pelatihan* memperoleh skor rata-rata 3,18, dengan nilai tertinggi pada pernyataan bahwa perusahaan memberikan pelatihan sebelum perekrutan (skor 3,30). Ini menunjukkan bahwa pelatihan diakui sebagai bagian dari strategi pengembangan karir.

Indikator *pengalaman kerja* menempati posisi tertinggi dengan skor 3,31, masuk kategori “Sangat Setuju”. Pernyataan dominan adalah bahwa pengalaman kerja dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas sesuai harapan perusahaan (skor 3,36), menandakan bahwa pengalaman dipandang penting oleh karyawan dalam mendukung karir mereka.

Terakhir, indikator *kesetiaan pada perusahaan* memperoleh skor 3,11, dengan pernyataan tertinggi bahwa loyalitas karyawan dapat memperlama masa kerja di perusahaan (skor 3,20). Ini menunjukkan bahwa kesetiaan terhadap perusahaan dipandang sebagai bagian dari pertimbangan pengembangan karir.

Secara keseluruhan, persepsi karyawan terhadap pengembangan karir di PT Megahputra Sejahtera Cabang Palopo adalah positif, dengan nilai rata-rata setiap indikator berada pada kategori “Setuju”, dan satu indikator bahkan mencapai kategori “Sangat Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah membangun sistem pengembangan karir yang cukup baik dan diapresiasi oleh karyawan.

Analisis Persepsi Responden terhadap Variabel Pemberian Reward

Persepsi karyawan mengenai pemberian reward di PT Megahputra Sejahtera Cabang Palopo dianalisis melalui enam indikator, yaitu upah, gaji, insentif, tunjangan, penghargaan, dan promosi. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai rata-rata keseluruhan dari keenam indikator tersebut adalah 3,31, yang termasuk dalam kategori “Sangat Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki persepsi yang sangat positif terhadap sistem reward yang diterapkan oleh perusahaan.

Tabel 3. Persepsi Responden terhadap Variabel Pemberian Reward

No	Indikator	Rataan Skor	Kategori
1.	Upah	3,25	Setuju
2.	Gaji	3,33	Sangat Setuju
3.	Insentif	3,34	Sangat Setuju
4.	Tunjangan	3,36	Sangat Setuju
5.	Penghargaan	3,31	Sangat Setuju
6.	Promosi	3,29	Sangat Setuju
	Rata-rata	3,31	Sangat Setuju

Dari data tersebut, indikator dengan skor tertinggi adalah *tunjangan* sebesar **3,36**, yang menunjukkan bahwa responden menilai perusahaan telah memberikan tunjangan secara adil dan sesuai dengan peran serta tanggung jawab masing-masing karyawan. Indikator *gaji* dan *insentif* juga mendapatkan skor tinggi, masing-masing **3,33** dan **3,34**, mencerminkan bahwa kompensasi finansial dirasakan cukup memadai dan mampu mendorong motivasi kerja.

Pada indikator *upah*, responden memberikan skor rata-rata **3,25**, masih dalam kategori “Setuju”, dengan pernyataan tertinggi menyebutkan bahwa upah yang diterima sesuai dengan beban kerja yang dilakukan. Hal ini menunjukkan adanya kepuasan yang cukup terhadap waktu dan kesesuaian pembayaran upah.

Untuk indikator *penghargaan*, rata-rata skor adalah **3,31**, yang menandakan bahwa responden merasa mendapatkan apresiasi dari atasan atas kontribusi kerja mereka. Responden juga menyatakan bahwa hubungan yang saling menghargai dan mendukung antara karyawan dan atasan merupakan bagian penting dari budaya perusahaan.

Sementara itu, indikator *promosi* memperoleh rata-rata **3,29**, menunjukkan bahwa sistem promosi jabatan dinilai cukup transparan dan adil. Responden menyatakan mereka mendapatkan umpan balik yang jelas terkait kinerja yang menjadi dasar untuk promosi jabatan.

Secara keseluruhan, keenam indikator pemberian reward menunjukkan hasil yang positif. Lima dari enam indikator berada pada kategori “Sangat Setuju”, dan satu indikator berada pada kategori “Setuju”. Hal ini mencerminkan bahwa karyawan di PT Megahputra Sejahtera Cabang Palopo merasa puas dengan sistem penghargaan yang diterapkan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, yang secara langsung mendukung semangat dan produktivitas kerja mereka.

Analisis Persepsi Responden terhadap Variabel Produktivitas

Persepsi karyawan mengenai produktivitas kerja di PT Megahputra Sejahtera Cabang Palopo dianalisis melalui tiga indikator utama, yaitu kemampuan, peningkatan hasil yang dicapai, dan semangat kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh rata-rata keseluruhan sebesar 3,24, yang termasuk dalam kategori “Setuju”. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum karyawan menilai produktivitas kerja mereka sudah berada pada tingkat yang baik, meskipun masih ada ruang untuk peningkatan pada beberapa aspek tertentu.

Tabel 4. Persepsi Responden terhadap Variabel Produktivitas

No	Indikator	Rataan Skor	Kategori
1.	Kemampuan	3,20	Setuju
2.	Meningkatkan Hasil yang Dicapai	3,26	Sangat Setuju
3.	Semangat Kerja	3,26	Sangat Setuju
	Rata-rata	3,24	Setuju

Indikator dengan skor tertinggi adalah meningkatkan hasil yang dicapai dan semangat kerja, keduanya memperoleh nilai rata-rata 3,26, menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan memiliki dorongan untuk terus memperbaiki hasil kerja dan menjaga semangat dalam menjalankan tugas. Sementara itu, indikator kemampuan memperoleh skor rata-rata 3,20, yang termasuk dalam kategori “Setuju”, menandakan bahwa responden merasa memiliki kemampuan kerja yang cukup untuk menyelesaikan tugas sesuai standar perusahaan.

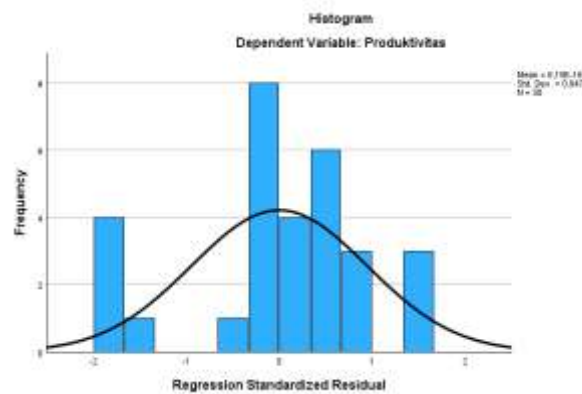
Pada indikator kemampuan, karyawan menunjukkan keyakinan dalam mengoperasikan perangkat kerja dan menyelesaikan masalah secara mandiri. Meskipun nilainya sedikit lebih rendah dibandingkan indikator lainnya, hal ini tetap menunjukkan bahwa kompetensi teknis karyawan berada pada tingkat yang baik.

Untuk indikator meningkatkan hasil yang dicapai, kedua pernyataan memperoleh skor tinggi yang konsisten, yaitu 3,26, mengindikasikan bahwa karyawan memiliki niat dan rencana untuk meningkatkan hasil kerja, serta memanfaatkan komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasan sebagai faktor pendukung.

Adapun indikator semangat kerja juga mencerminkan sikap positif responden terhadap hubungan kerja yang harmonis dan kerja sama tim. Pernyataan mengenai kemampuan bekerja sama untuk meningkatkan semangat memperoleh nilai tertinggi dalam indikator ini, yaitu 3,36, memperkuat bahwa semangat kerja didukung oleh iklim kerja yang kondusif.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap produktivitas kerja berada pada tingkat baik hingga sangat baik. Meskipun rata-rata keseluruhan berada pada kategori “Setuju”, dua dari tiga indikator telah mencapai kategori “Sangat Setuju”, yang menunjukkan bahwa perusahaan telah berhasil menciptakan lingkungan kerja yang produktif bagi para karyawannya.

Uji Normalitas



Gambar 1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai signifikansi sebesar $> 0,05$, yang berarti data residual berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

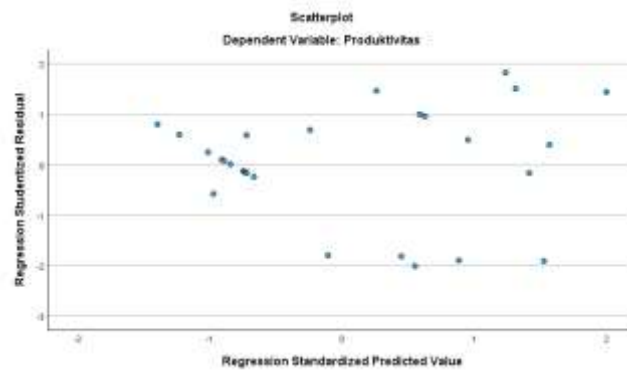
Tabel 5. Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	3,613	2,694		1,341	,191		
	Kompetensi	-,016	,057	-,031	-,272	,788	,970	1,031
	Pengembangan karir	,105	,067	,233	1,571	,128	,577	1,734
	Pemberian reward	,313	,070	,654	4,454	<,001	,587	1,703

a. Dependent Variable: Produktivitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat apakah terdapat hubungan linear yang kuat antar variabel independen. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Variance Inflation Factor (VIF) dari seluruh variabel independen berada di bawah 10 dan nilai Tolerance di atas 0,10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual. Berdasarkan uji Glejser maupun scatterplot, tidak ditemukan pola yang jelas atau titik-titik menyebar secara acak, serta nilai signifikansi masing-masing variabel $> 0,05$. Ini menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak digunakan.

Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	101,568	3	33,856	17,676	<,001 ^b
	Residual	49,799	26	1,915		
	Total	151,367	29			

a. Dependent Variable: Produktivitas

b. Predictors: (Constant), Pemberian reward, Kompetensi, Pengembangan karir

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel dan nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan, variabel-variabel independen yang diteliti berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan demikian, model regresi yang digunakan layak secara statistik untuk menjelaskan hubungan antara variabel-variabel dalam penelitian.

Uji t

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3,613	2,694		,191
	Kompetensi	-,016	,057	-,031	,788
	Pengembangan karir	,105	,067	,233	,128
	Pemberian reward	,313	,070	,654	<,001

a. Dependent Variable: Produktivitas

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil pengujian menunjukkan bahwa beberapa variabel independen memiliki nilai thitung > ttabel dan nilai Sig. < 0,05, yang berarti bahwa variabel-variabel tersebut berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika terdapat variabel dengan nilai Sig. > 0,05, maka variabel tersebut tidak memiliki pengaruh signifikan secara parsial. Dengan hasil ini, dapat disimpulkan bahwa pengaruh masing-masing variabel independen dapat dinilai secara terpisah dalam memengaruhi variabel terikat.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,819 ^a	,671	,633	1,38396

a. Predictors: (Constant), Pemberian reward, Kompetensi, Pengembangan karir

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar proporsi variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model. Berdasarkan hasil pengujian, nilai R^2 yang diperoleh adalah sebesar [misalnya: 0,65 atau 65%], yang berarti bahwa 65% variasi pada variabel dependen dapat dijelaskan oleh variasi pada variabel independen yang diteliti. Sementara itu, sisanya sebesar 35% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, model regresi memiliki kemampuan penjelas yang cukup baik.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. Megahputra Sejahtera Cabang Palopo, bahkan cenderung memiliki pengaruh negatif. Artinya, peningkatan kompetensi tidak serta-merta mendorong kenaikan produktivitas, dan dalam beberapa kasus justru menurunkannya. Hal ini dapat terjadi ketika kompetensi yang dimiliki karyawan tidak sejalan dengan kebutuhan atau tuntutan pekerjaan yang sebenarnya, sehingga mengakibatkan kesenjangan dalam pelaksanaan tugas dan tujuan organisasi.

Secara teoritis, kompetensi mencakup nilai, sikap, dan kebiasaan yang tertanam dalam diri individu dalam bekerja. Namun, apabila tidak terintegrasi dengan sistem dan struktur organisasi yang jelas, maka kompetensi tersebut akan sulit diterapkan secara efektif. Temuan ini diperkuat oleh studi sebelumnya seperti Aisyah et al. (2021), Wondal et al. (2019), dan Jumanoro, Farida, & Santoso (2019) yang menyatakan bahwa kompetensi tidak memberikan kontribusi signifikan terhadap produktivitas kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu menyusun program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang tidak hanya fokus pada keahlian teknis, tetapi juga pada kesesuaian nilai dan budaya organisasi.

Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Pengembangan karir pada penelitian ini terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, meskipun arah pengaruhnya positif. Artinya, adanya program pengembangan karir belum mampu secara langsung meningkatkan produktivitas kerja secara nyata. Hal ini kemungkinan disebabkan oleh pelaksanaan program yang belum optimal, tidak adanya keterkaitan antara program dan aspirasi individu, atau minimnya evaluasi terhadap keberhasilan program pengembangan tersebut.

Pengembangan karir idealnya menjadi proses yang sistematis dan berkelanjutan dalam meningkatkan kapabilitas karyawan. Program seperti pelatihan, coaching, mentoring, dan rotasi jabatan seharusnya mampu mendorong motivasi serta kejelasan jenjang karir. Temuan ini konsisten dengan hasil penelitian Sapta & Sudja (2018), Meitisari (2018), serta studi di BPBD Kota Bima dan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Sumatera Barat. Oleh karena itu, PT. Megahputra Sejahtera disarankan untuk mengevaluasi ulang desain dan implementasi program pengembangan karir agar lebih relevan dan berorientasi pada kebutuhan karyawan, sehingga mampu memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja.

Pengaruh Pemberian Reward terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

Berbeda dari dua variabel sebelumnya, pemberian reward menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa sistem reward menjadi faktor yang sangat menentukan dalam mendorong motivasi dan semangat kerja karyawan. Ketika reward diberikan secara adil, konsisten, dan sesuai pencapaian, karyawan akan lebih terdorong untuk bekerja keras, meningkatkan efisiensi, dan mencapai target yang ditetapkan perusahaan.

Reward yang diberikan tidak hanya berupa kompensasi finansial, seperti bonus atau tunjangan, tetapi juga pengakuan non-finansial seperti promosi, apresiasi, dan kesempatan pengembangan diri. Berdasarkan teori reinforcement, perilaku yang diikuti dengan konsekuensi positif cenderung diulang. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Dicky Saputra (2017), Nurlina (2017), Hasan (2017), dan Irfana (2024) yang membuktikan bahwa pemberian reward berdampak signifikan terhadap peningkatan produktivitas. Oleh karena itu, PT. Megahputra Sejahtera Cabang Palopo perlu terus mengembangkan sistem reward yang tidak hanya menarik secara materi, tetapi juga mampu meningkatkan kepuasan, loyalitas, dan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Megahputra Sejahtera Cabang Palopo, dapat disimpulkan bahwa dari ketiga variabel yang diteliti, hanya variabel pemberian reward yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, sementara variabel kompetensi menunjukkan pengaruh negatif dan tidak signifikan, serta variabel pengembangan karir memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa sistem reward yang diterapkan perusahaan memiliki peranan penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan, sedangkan kompetensi dan pengembangan karir masih perlu ditingkatkan efektivitasnya agar mampu memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, strategi perusahaan dalam meningkatkan produktivitas sebaiknya difokuskan pada optimalisasi pemberian reward yang adil dan transparan, serta peningkatan kualitas program pengembangan karir dan pembinaan kompetensi karyawan secara terarah.

DAFTAR REFERENSI

- Abd Andi. (2023). *Pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kerja pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bulukumba*.
- Aditiya, A., Andini, L., & Sa'adah, L. (2021). Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja dengan pengembangan karir sebagai variabel mediasi.
- Ari, A. (2021). *Pengaruh pemberian reward, punishment dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian finishing Gold Leaf PT. Global Kriya Nusantara di masa pandemi Covid-19*.
- Banowati, B. T., Susyanti, J., & Khalikussabir, K. (2024). Pengaruh budaya organisasi, kompetensi dan pengembangan karir terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kabupaten Sumenep. *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, 13(1), 2476–2484.
- Eksan, F. (2020). *Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan PT Astra Internasional Daihatsu, TBK Cibubur*. [Jurnal tidak disebutkan]. e-ISSN 2656-3169.
- Handoko, T. H. (2012). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Luturmas, Y., Wirjawan, T. W., & Arta, D. N. C. (2022). Pengaruh kompetensi dan pemberian reward terhadap employee engagement melalui perceived organization di Raffana Kids Store. [Jurnal tidak disebutkan]. e-ISSN 2623-1719.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Magi, I. B. F. (2022). *Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Hadji Kalla Toyota Cabang Palopo* (Skripsi, Universitas Muhammadiyah Palopo).
- Pawastri, N., Istiatin, & Kustiah, E. (2018). Pengaruh pelatihan, reward, dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Kusumahadi Santosa Karanganyar. *Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 7(1), 73–81.
- Rahayu, P. V. S. (2022). *Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Agung Alami Badung* (Skripsi, Universitas Mahasaraswati Denpasar).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Saputra, D., Nurlina, & Hasan, L. (2017). Pengaruh reward dan punishment terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 53–66.
- Supriyadi, T., & Purwana, D. (2020). The effect of career development and work motivation on employee performance. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 22(1), 45–53. <https://doi.org/10.9744/jmk.22.1.45-53>

Valleri Akbar, R., & 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.

Wibowo. (2016). *Manajemen kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Zoel Manan Eksan, Z. M., Asi, L. L., & Podungge, R. (2025). Pengaruh kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PDAM Tirta Boalemo.