



Pengaruh Penghargaan, Kompensasi, dan Penggunaan Teknologi Terhadap Produktivitas Karyawan

Ciya Gusyaf Perta¹, Arif Murti Rozamuri²

^{1,2}Manajemen, Universitas Pertamina, Indonesia

 ciyagusyaf681@gmail.com

Submitted : 15-10-2024

Revised : 22-12-2024

Accepted : 23-12-2024

How to cite:

Perta, C. G., Rozamuri, A. M. (2024). Pengaruh Penghargaan, Kompensasi, dan Penggunaan Teknologi Terhadap Produktivitas Karyawan. *Manajemen dan Kewirausahaan*. 5(2), 185-196.

<https://doi.org/10.52682/mk.v5i2.10404>

Copyright 2024 by authors

Licensed by Commons Attribution International License (CC BY 4.0).

<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>



ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang hubungan serta pengaruh antara penghargaan, kompensasi, dan penggunaan teknologi yang dirasakan oleh karyawan pada salah satu perusahaan distribusi bahan bakar yang berada di Sumatera barat dalam meningkatkan produktivitas karyawan tersebut. Tingginya tingkat produktivitas dapat menunjang karyawan dalam aspek pekerjaan namun terdapat beberapa komponen dalam bidang pekerjaan yang mempengaruhi hal tersebut seperti pemberian penghargaan dan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan, serta teknologi modern yang dapat meningkatkan efektivitas pekerjaan karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel penelitian ini diambil dari salah satu perusahaan distribusi bahan bakar yang berada di Sumatera barat. Pada penelitian ini terdapat juga penarikan sampel secara non-probabilitas melalui teknik purposive sampling, dengan jumlah sampel 61 orang. Pengelolaan data yang terdapat dalam penelitian ini menggunakan program software SPSS dengan versi 25.0 (*Statistic Package for the Social Science*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan dari variabel penghargaan, kompensasi, dan penggunaan teknologi terhadap produktivitas karyawan PT QRS. Penelitian ini berkontribusi dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan melalui penghargaan, kompensasi dan penggunaan teknologi.

Katakunci: kompensasi; penghargaan; produktivitas; teknologi

ABSTRACT

This study discusses the relationship and influence between rewards, compensation, and the use of technology employees feel at a fuel distribution company in West Sumatra in increasing employee productivity. High levels of productivity can support employees in terms of work. Still, several components in the field of work influence this, such as providing rewards and compensation that are in accordance with employee performance, as well as modern technology that can increase employee work effectiveness. The method used in this study is quantitative research. The sample of this study was taken from a fuel distribution company in West Sumatra. This study used non-probability sampling through purposive sampling techniques, with a sample size of 61 people. Data management in this study used the SPSS software program with version 25.0 (Statistic Package for the Social Sciences). The results showed that the variables of rewards, compensation, and the use of technology significantly influenced employee productivity at PT QRS. This research contributes to efforts to increase employee productivity through rewards, compensation, and the use of technology.

1. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah kegiatan dan perencanaan yang memiliki tujuan untuk memelihara, mengembangkan, memperoleh, dan menggunakan sumber daya manusia dalam setiap proses bisnis yang dijalankan oleh perusahaan dengan tujuan utama untuk mencapai visi-misi perusahaan tersebut. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor pendukung dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dari visi misi perusahaan tersebut. Era globalisasi saat ini dengan adanya perkembangan pada setiap bidang. Selain itu perusahaan harus mampu mempertahankan komponen pendukung tersebut terutama dalam bidang sumber daya manusianya. Pada PT QRS sendiri yang memiliki tujuan dalam mengelola bisnis yang sebelumnya dikelola oleh salah satu perusahaan distribusi bahan bakar yang berada di Sumatera barat antara lain perusahaan tersebut memiliki beberapa tujuan yaitu penjualan bahan bakar minyak (BBM), Avtur, LPG, dan produk petrokimia.

Selain itu tujuannya yaitu pengelolaan Fuel Terminal, dan LPG Terminal. Dari data annual report PT QRS 2022 terdapat pergerakan jumlah karyawan PT QRS yang mengalami suatu penurunan yaitu tahun 2021 terdapat jumlah karyawan sebanyak 3802 yang artinya terjadi penurunan 1.7% pada tahun 2022. Penurunan total karyawan tersebut salah satu penyebabnya yaitu terjadinya pergerakan mutasi pekerja keluar PT QRS, terdapat juga pekerja yang pensiun, dan terkait dengan masalah kompensasi. Dalam upaya mempertahankan dan meningkatkan produktivitas karyawan, perusahaan juga dapat menggunakan cara seperti peningkatan penghargaan, kompensasi, dan penggunaan teknologi yang memadai di perusahaan tersebut.

Menurut Edirisomoriya (2014) penghargaan merupakan sebuah upah, tunjangan, bonus, kemajuan karir, dan promosi yang memiliki tujuan untuk memotivasi para karyawan dalam meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik sehingga dapat mendorong produktivitas karyawan dalam bekerja. Terdapat dua jenis penghargaan yaitu penghargaan intrinsik dan penghargaan ekstrinsik. Kompensasi adalah aspek yang dapat menunjang produktivitas dan motivasi kerja karyawan. Pemberian kompensasi memiliki target tertentu untuk perusahaan dalam mencapai tujuan dari visi misi perusahaan tersebut. Berdasarkan penelitian terdahulu menjelaskan bahwa hubungan dari kompensasi dengan produktivitas memiliki kaitan yang signifikan tentunya berpengaruh yang positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Terdapat juga faktor lain yang dapat meningkatkan produktivitas para karyawan yaitu penggunaan teknologi yang modern.

Teknologi yang semakin berkembang pada era digitalisasi sangat mendorong untuk terus meningkatkan inovasi dalam perkembangan bisnis. Dengan adanya teknologi yang modern pada lingkungan bisnis energi menjadi suatu intensitas dalam menjalankan bisnis energi di Indonesia. Perkembangan suatu inovasi di bidang teknologi dan digitalisasi berpengaruh besar dalam setiap proses keberlangsungan energi sebagai suatu upaya dalam memenuhi kebutuhan masyarakat akan penggunaan energi. Penggunaan teknologi akan mempermudah karyawan dalam setiap proses kinerja mereka, berdasarkan data demografi karyawan PT QRS dalam kategori rentang usia

dapat dilihat bahwa total karyawan tertinggi terdapat pada rentang usia 31-45 tahun yaitu mencapai 28.84% baik pada tahun 2021 dan 2022.

Berdasarkan fenomena yang terdapat di PT QRS tersebut, peneliti akan melakukan penelitian yang berkaitan dengan peningkatan produktivitas suatu karyawan terhadap penggunaan penghargaan, kompensasi dan penggunaan teknologi pada suatu perusahaan dengan menggunakan objek dari fenomena yang terdapat pada salah satu perusahaan distribusi bahan bakar yang berada di Sumatera Barat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besar pengaruh penghargaan, kompensasi, dan penggunaan teknologi terhadap produktivitas karyawan PT QRS. Penelitian ini berkontribusi dalam upaya meningkatkan produktivitas karyawan melalui penghargaan, kompensasi dan penggunaan teknologi.

2. KAJIAN LITERATUR

2.1. Produktivitas

Produktivitas merupakan komponen penting untuk mengembangkan suatu organisasi terutama pada bagian pengelolaan sumber daya. Sumber daya tersebut dapat berbentuk karyawan, alat, modal, dan teknologi. Adapun beberapa pengertian mengenai produktivitas karyawan. Secara umum pengertian dari produktivitas adalah hasil konkret yang diperoleh dari individu atau kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja (Yuniarsih & Suwatno, 2016). Terdapat suatu pengukuran yang harus dilakukan apabila produktivitas ingin membutuhkan beberapa input supaya menghasilkan beberapa output. Tetapi terdapat juga cara mudah untuk mengamati produktivitas yaitu apabila hanya memerlukan satu input untuk memperoleh satu output. Dalam penelitian sebelumnya, produktivitas diketahui memiliki sejumlah determinan. Faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, deskripsi kerja, dan lingkungan kerja diketahui menjadi kontributor bagi seseorang untuk mencapai target produktif sesuai yang telah ditetapkan oleh pekerjanya (Rizki & Rozamuri, 2024).

2.2. Penghargaan

Penghargaan merupakan apresiasi yang timbul dari melaksanakan tugas, menjalankan pelayanan, atau mengambil tanggung jawab (Pitts, 2014). Sesuatu yang diberikan tersebut salah satu bentuk ungkapan terima kasih seseorang kepada orang lain yang dimana dapat dikatakan juga sebagai suatu apresiasi dan hal tersebut wajar untuk dilakukan. Dalam lingkup manajemen, penghargaan salah satu aspek yang dijalankan untuk membuat karyawan semakin termotivasi dalam menjalankan kinerja mereka, dan hal ini agar membantu meningkatkan loyalitas karyawan. Sudarmanto (2014) juga memberikan argumen bahwa wujud dari penghargaan dapat berupa gaji, upah, insentif, gaji variabel, bonus prestasi, liburan, pengembangan karier, dan pensiun. Karyawan tentunya ingin memiliki peningkatan karier yang baik dalam pekerjaan maka dari itu, perusahaan harus mempertimbangkan pemberian penghargaan berupa promosi dalam hal peningkatan jabatan agar terciptanya kepuasan kerja bagi para karyawan, sehingga lebih meningkatkan loyalitas karyawan dalam bekerja.

H1: Penghargaan memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan

2.3. Kompensasi

Kompensasi merupakan jumlah seluruh imbalan yang diperoleh para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka kontribusikan (Mondy dalam Sadikin, 2020). Kompensasi juga merupakan alat bagi perusahaan dalam meningkatkan motivasi para tenaga kerja agar lebih produktif dan memiliki kualitas yang baik sehingga tercipta tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Apabila kompensasi tidak diberikan dengan baik maka akan mendorong penurunan kualitas tenaga kerja karyawan.

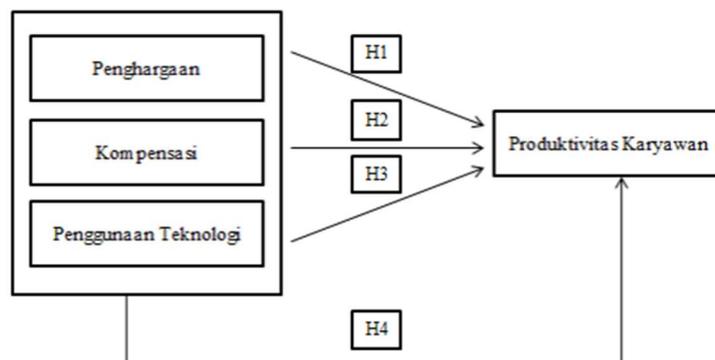
H2: Kompensasi memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan

2.4. Penggunaan Teknologi

Teknologi merupakan sarana dan prasarana hardware, software, atau sistem yang berkaitan dengan pengelolaan, pemrosesan, manipulasi, dan pemindahan informasi antar media dan metode untuk pengelolaan, pengorganisasian, penerimaan, dan penyimpanan (Kukuh, 2017; Kurniawan 2020). Menurut Diana (2018), teknologi merupakan suatu perangkat elektronik yang berfungsi dalam menghasilkan informasi yang berkualitas, akurat, relevan, dan tepat waktu sehingga dapat dimanfaatkan untuk keperluan pribadi, bisnis, pendidikan, dan pemerintahan dalam mengambil keputusan.

H3: Teknologi memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan

2.5. Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

3. METODE RISET

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel penelitian ini diambil dari salah satu perusahaan distribusi bahan bakar yang berada di Sumatera barat. Pada penelitian ini terdapat juga penarikan sampel secara non-probabilitas melalui teknik purposive sampling, dengan jumlah sampel 61 orang.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Responden

Dalam penelitian ini terdapat total 61 responden dengan presentasi karyawan jenis kelamin laki-laki memiliki total 37 responden atau 60,7% sedangkan pada perempuan memiliki total 24 responden atau 39,3%. Untuk kriteria kedua yaitu berdasarkan rentang usia yaitu sebagian besar dari responden adalah usia 30-34 tahun, yaitu dengan persentase 47,5% atau dengan total 29 orang. Selanjutnya usia 25-29 dengan persentase

26,2% atau dengan total 16 orang. Kemudian usia di atas 35 tahun dengan persentase 18,0% atau dengan total 11 orang. Jumlah responden yang paling sedikit adalah pada usia 20 -24 tahun, pada PT Pertamina Patra Niaga.

Kriteria responden yang ketiga adalah berdasarkan pendidikan yaitu sebagian besar dari responden adalah usia 30-34 tahun, yaitu dengan persentase 47,5% atau dengan total 29 orang. Selanjutnya usia 25-29 dengan persentase 26,2% atau dengan total 16 orang. Kemudian usia di atas 35 tahun dengan persentase 18,0% atau dengan total 11 orang. Jumlah responden yang paling sedikit adalah pada usia 20 -24 tahun, pada PT Pertamina Patra Niaga.

Kriteria responden yang keempat adalah berdasarkan lama bekerja diperoleh hasil pada lama kerja karyawan terbanyak pertama yaitu pada rentang waktu 6-8 tahun dengan persentase 27,9% atau dengan total 17 orang. Kedua yaitu pada rentang waktu berdasarkan lama kerja 3-5 tahun dengan persentase 26,2% atau dengan total 16 orang. Ketiga yaitu pada rentang waktu berdasarkan lama kerja 0-2 tahun dengan persentase 18,0% atau dengan total 11 orang. Keempat yaitu pada rentang waktu berdasarkan lama kerja 9-11 tahun dengan persentase 14,8% atau dengan total 9 orang. Kemudian jumlah responden yang paling sedikit berdasarkan lama kerja 12-14 tahun dan 15-17 tahun yang dimana memiliki persentase yang sama yaitu 6,6% atau dengan total 4 orang.

4.2. Pengujian Validitas & Reliabilitas

Penelitian ini menguji validitas dengan menggunakan metode korelasi Pearson dengan mengkorelasikan skor masing-masing butir dengan skor total butir. Penentuan valid tidaknya suatu butir dilakukan dengan cara uji signifikansi koefisien dengan taraf signifikansi 0,05 yang berarti butir dikatakan valid apabila berkorelasi secara signifikan terhadap total butir. Adapun rincian uji dua sisi, jumlah responden (n) = 52 responden, r tabel dengan $df = n-2$ atau $df = 52-2 = 50$, yaitu sebesar 0,273 dengan taraf signifikansi 0,05.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item Pertanyaan	Nilai r-hitung > r tabel (0,2521)	Reliabilitas
Penghargaan	X1-1	0,610	0,749
	X1-2	0,537	
	X1-3	0,440	
	X1-4	0,638	
	X1-5	0,649	
	X1-6	0,726	
	X1-7	0,695	
	X1-8	0,520	
Kompensasi	X2-1	0,821	0,861
	X2-2	0,773	
	X2-3	0,780	
	X2-4	0,804	
	X2-5	0,745	
	X2-6	0,698	

Pengaruh Penghargaan, Kompensasi, dan Penggunaan Teknologi Terhadap Produktivitas Karyawan

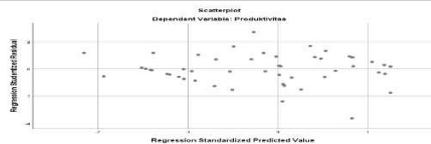
Teknologi	X3-1	0,739	0,893
	X3-2	0,669	
	X3-3	0,657	
	X3-4	0,623	
	X3-5	0,722	
	X3-6	0,724	
	X3-7	0,835	
	X3-8	0,829	
	X3-9	0,820	
Produktivitas	Y1-1	0,835	0,916
	Y1-2	0,773	
	Y1-3	0,791	
	Y1-4	0,852	
	Y1-5	0,789	
	Y1-6	0,837	
	Y1-7	0,837	

Sumber: Olahan data (2024)

Semua item pertanyaan pada variabel penghargaan, kompensasi, teknologi, dan produktivitas dapat dikatakan valid karena nilai r hitung setiap item pertanyaan $> r$ tabel, maka dari itu setiap item pertanyaan tersebut dapat digunakan sebagai alat ukur pada penelitian. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha variabel penghargaan memiliki nilai sebesar 0,749, kompensasi sebesar 0,861, teknologi sebesar 0,893, dan produktivitas sebesar 0,916. Semua hasil uji reliabilitas tersebut memiliki nilai $> 0,06$ yang berarti semua variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

4.3. Pengujian Normalitas, Multikolinearitas, Heterokedastisitas, dan Koefisien Determinasi

Tabel 2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas	Multikolinieritas	Heterokedastisitas
Penghargaan Kompensasi Teknologi	0.077	1.798 1.935 1.926	

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil Uji normalitas menunjukkan bahwa nilai sig. (2-tailed) memiliki nilai sebesar 0,077, nilai tersebut berada di atas kriteria suatu data dapat dikatakan normal yaitu 0,05. Sehingga data pada penelitian ini dapat dikatakan terdistribusi normal.

Hasil Uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel independen adalah lebih kecil dari nilai 10,00. Sedangkan pada *tolerance* menjelaskan hasil yang lebih besar dari 0,100. Maka dari itu hasil dari penelitian tersebut memenuhi syarat tidak terjadinya multikolinieritas.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa diperoleh penyebaran titik-titik tanpa pola dalam *scatterplot* serta diperoleh penyebaran titik-titik di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. *Regression studentized residual* adalah sisi bawah pada sumbu Y, dan *regression studentized predicted value* adalah sisi atas pada sumbu Y. Hasil uji

multikolinearitas diperoleh nilai *tolerance Organizational Justice* (0,448), *teamwork* (0,620), dan kepuasan kerja (0,342) sehingga dapat dikatakan tidak terjadi masalah multikolinearitas karena nilai tersebut lebih besar dari 0,1, dan nilai VIF < 10.

4.4. Pengujian Regresi

Tabel 3. Hasil Uji Regresi

	B
(Constant)	-0,440
Penghargaan	0,169
Kompensasi	0,723
Teknologi	0,150

Sumber: Data diolah, 2024

Dari persamaan regresi di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai a sebesar -0,440 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel produktivitas belum dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel penghargaan (X1), kompensasi (X2), dan teknologi (X3). Jika variabel independent tidak ada maka variabel produktivitas tidak mengalami perubahan. Nilai b1 (nilai koefisien regresi X1) sebesar 0,169, menunjukkan bahwa variabel penghargaan mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel penghargaan maka akan mempengaruhi produktivitas sebesar 0,169, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai b2 (nilai koefisien regresi X2) sebesar 0,723, menunjukkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel kompensasi maka akan mempengaruhi produktivitas sebesar 0,723, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai b3 (nilai koefisien regresi X3) sebesar 0,150, menunjukkan bahwa variabel teknologi mempunyai pengaruh yang positif terhadap produktivitas yang berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel teknologi maka akan mempengaruhi produktivitas sebesar 0,150, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam penelitian.

4.5. Pengujian Hipotesis

Hasil R-squared menunjukkan nilai sebesar 0,935 atau 93,5%. Maka dari itu dapat diambil kesimpulan bahwa variabel independen yaitu penghargaan, kompensasi, dan teknologi memiliki hubungan atau mampu menjelaskan variabel dependen yaitu produktivitas karyawan sebesar 93,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis

	Parsial		Simultan		Adjusted R Square
	T	Sig	F	Sig.	
Penghargaan	4,014	,000			
Kompensasi	15,423	,000	289,664	0,000 ^b	0,935
Teknologi	4,348	,000			

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4, hasil pengujian hipotesis menunjukkan untuk uji parsial, variabel penghargaan memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan memiliki nilai Thitung sebesar $4,014 > 2,002$ yang artinya variabel penghargaan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan. Dengan demikian H1 diterima. Variabel kompensasi memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan Thitung sebesar $15,423 > 2,002$ yang artinya variabel kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan. Dengan demikian H2 diterima. Variabel teknologi memiliki nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dan Thitung sebesar $4,348 > 2,002$ yang artinya variabel teknologi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan. Dengan demikian H3 diterima. Nilai signifikan uji simultan menunjukkan angka $0,000b$ yang artinya bahwa nilai signifikan dalam penelitian ini $< 0,05$. Oleh karena itu dapat diambil kesimpulan bahwa penghargaan, kompensasi, dan teknologi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas karyawan.

4.6. Pembahasan

Pengaruh Penghargaan Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis yang tertera di atas dapat disimpulkan bahwa penghargaan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas karyawan PT. Pertamina Patra Niaga. Indikator pujian dari atasan merupakan suatu penghargaan tersendiri bagi seorang karyawan yang dimana hal tersebut bisa mempengaruhi produktivitas karyawan menjadi lebih baik, yang dimana menurut Rahdayanti (2017) pujian merupakan suatu kekaguman atau ungkapan yang sopan diberikan kepada seseorang.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis yang tertera di atas dapat disimpulkan bahwa hasil uji secara parsial (uji-t) untuk variabel bebas (independen) kompensasi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas karyawan PT. Pertamina Patra Niaga. Gaji menurut Husein Umar (2002) merupakan suatu cerminan atau ungkapan perasaan para karyawan terhadap imbalan yang akan mereka peroleh dari perusahaan atas hasil usaha yang telah dilakukan.

Pengaruh Teknologi Terhadap Produktivitas Karyawan

Berdasarkan uji hipotesis yang tertera di atas dapat disimpulkan bahwa teknologi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Pertamina Patra Niaga. Dari pernyataan Muzakki (2016) peran teknologi sebagai support dapat dikatakan bahwa teknologi memberikan macam-macam dukungan terhadap setiap kegiatan perusahaan sehingga dapat berjalan secara cepat, mudah, dan akurat.

5. SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, penghargaan, kompensasi, dan teknologi memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap produktivitas karyawan. Penghargaan, kompensasi, dan teknologi juga secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan.

5.2. Keterbatasan dan Rekomendasi

Berdasarkan uji yang telah dilakukan dan hasil analisa yang telah dijelaskan dengan di dukung oleh beberapa sumber, maka terdapat beberapa saran yang akan penulis sampaikan. diantaranya perusahaan disarankan untuk tetap meningkatkan pelmbertian penghargaan yang akan diberikan kepada karyawan, dengan melihat prestasi apa saja yang telah di dapatkan oleh karyawan selama bekerja dengan tujuan mengembangkan produktivitas karyawan.

Perusahaan harus lebih meninjau kembali terkait pemberian kompensasi kepada karyawan, seperti pemberian kompensasi dengan indikator fasilitas rumah dinas dekat dengan kantor bagi karyawan yang baru di mutasi dari daerah tertentu, selain itu dapat juga pemberian fasilitas seperti kendaraan untuk transportasi karyawan yang dimana dapat dilihat berdasarkan prestasi kerja, dan jabatan dari karyawan tersebut. Perusahaan harus lebih meningkatkan perkembangan teknologi yang terdapat di dalam perusahaan, seperti perkembangan teknologi yang sebelumnya karyawan bekerja dengan cara yang manual dan berkembang pada cara yang modern. Hal tersebut bertujuan untuk efisiensi waktu dalam suatu pekerjaan.

Keterbatasan dari variabel dan responden mungkin dapat ditingkatkan oleh peneliti selanjutnya. Maka dari itu, peneliti selanjutnya dapat lebih memperluas batasan masalah atau populasi yang digunakan dalam penelitian

REFERENSI

- Abdussamad, Z. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo. *Jurnal Manajemen*, XVIII(3), 456-466.
- Agustini, N. K., & Dewi, A. S. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan. *Jurnal Manajemen Unud*, 8(1), 7191-7218.
- Ardiansyah, Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manager*, 3(2), 459-467.
- Arimbawa, P. D., & Widanta, A. B. (2017). Pengaruh Luas Lahan, Teknologi dan Pelatihan Terhadap Pendapatan Petani Padi Dengan Produktivitas Sebagai Variabel Intervening di Kecamatan Mengwi. *Jurnal Ekonomi Pembangunan Universitas Udayana*, 6(8), 1601-1627.
- Delviandi, R., Fikri, K., & Sireger, D. I. (2022). Pengaruh Penggunaan Teknologi dan Pengendalian Mutu Terhadap Produktivitas di PT. Pertamina Persero RU II Dumai. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa: Merdeka EMBA*, 1(1), 45-48.
- Dewi, K. S., & Ekawaty, N. (2022). Pengaruh Kompentensi dan Kompensasi Terhadap Karyawan PT. Pertamina Patraniaga Cikampek. *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 307-320.
- Fitria, J., & Sawitri, H. S. (2017). Pengaruh Reward, Insentif, Pembagian Tugas dan Pengembangan Karier Pada Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Ortopedi Prof. DR.R. Soeharso Surakarta. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 28-44.
- Fitrianti, D. N., & Prasetio, A. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Pindad Persero Bandung. *Jurnal Mitra Manajemen*, 2(3), 204-216.
- Ginting, Y. M., & Baene, A. (2021). Analysis Of The Effect Of Training, Working Environment, Financial Compensation, And Non-Financial Compensation On Job Satisfaction At PT United Tractors Pekanbaru. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 75-87.

- Handaru, A. W., Miftachuljana, & Susita, D. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 10(2), 386-404.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69-88.
- Harispon, & Daulay, N. I. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada PTPN V Sei Galuh Kampar Riau. *Jurnal Daya Saing*, 7(3), 335-348.
- Hayatun, M., & Ernawati, S. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ekonomi*, 1(2), 182-192.
- Indriasari, D. P. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan PT. XYZ. *Jurnal Ekonomi*, 20(1), 123-134.
- Irawan, M. R. (2018). Pengaruh Gaji Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Mahkota Sakti Jaya Sidoarjo. *Ecopreuner*, 1(1), 36-41.
- Izzah, N., & Ardiani, I. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Mechanikal Division PT Mulia Makmur Elektrikatama. *Majalah Ilmiah Bijak*, XIII(2), 210-222.
- Jin, T. F. (2003). Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Akuntan Publik." *Jurnal Bisnis dan Akuntansi*, 5(1), 1-26, doi:[10.34208/jba.v5i1.388](https://doi.org/10.34208/jba.v5i1.388).
- K, A. T. (2017). Pengaruh Keterampilan Teknologi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Sub Bagian Evaluasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Direktorat Jenderal Perhubungan Udara Jakarta. *Widya Cipta*, 1(2), 105-110.
- Karim, F. J. (2016). Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi, Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai BPS Provinsi Jawa Timur. *E-Journal Manajemen " BRANCHMARCK "*, 2(4), 121-132.
- Kentjana, N. M., & Nainggolan, P. (2018). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asiak TBK). *Proceeding: National Conference of Creative Industry*, 973-997.
- Kurniawan, H., W, M. M., & Fathoni, A. (2016). Pengaruh Reward, Punishment, Beban Kerja, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Andalan Arthalestari Semarang). *Jurnal Of Management*, 2(2). 1-10
- Lenni, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Nonfinansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina EP Bunyu Field kabupaten Bulungan. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(4), 513-526
- Lestari, A. R., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2021). Pengaruh Penghargaan dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 28-33.
- Lestari, N. W., Dewi, I. R., & Kanivia, A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Motivasi Pada Produktivitas Kerja Pegawai PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Palikanci. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(2), 1-11.
- Malikhah, I., Nst, A. P., & Kaban, G. P. (2023). Analisis Kompetensi Sdm dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Produktivitas Kerja Pelaku Usaha di Desa Pematang Serai Kabupaten Langkat. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(1), 34-43.
-

- Mentang, S. X. (2021). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Karyawan Serta Implikasinya Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 22(1), 1-14.
- Minarsih, M. M. (2009). Pengaruh Penghargaan, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Universitas Pandanaran Semarang. *Value Added: Majalah Ekonomi dan Bisnis*, 6(1), 1-8.
- Munthe, R. G. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Pegawai Honorer Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sidikalang. 2(2), 267-272.
- Muzakki, M. H., Susilo, H., & Yuniarto, S. R. (2016). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Pusat Divisi Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39(2), 169-175.
- Nizar, M. (2016). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Tukang Besi Pada PT.Wika Beton Pabrik Produk Beton Pasuruan. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 243-276.
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(2), 24-32.
- Nugroho, B. A., & Apriyanti. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Loyalitas Sebagai Moderasi (Studi Pada Perangkat Desa Kab. Madiun). *Seminar Inovasi Bisnis dan Akuntansi*.
- Nuraeni, Pananrangi, R., & Azis, M. (2019). Pengaruh Penghargaan, Pengawasan Pimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerjapegawai Kabupaten Bulukumba (Studi Pada Kantor Camat Gantarang dan Kindang). *Journal of Management*, 2(1), 1-20.
- Nurfiat, N. A., & Rustariyuni, S. D. (2018). Pengaruh Upah dan Teknologi Terhadap Produktivitas dan Penyerahan Tenaga Kerja Pada Industri Mebel di Kota Denpasar. *Jurnal Kependudukan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, XIV(1), 34-48.
- Oberlian. (2019). Pengaruh Sistem Reward, Motivasi Dan Keterampilan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Agen Asuransi Sequis Life Jakarta. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 5(2), 124-133.
- Oktavia, I., & Firmansyah, A. (2016). Pemanfaatan Teknologi Biogas Sebagai Sumber Bahan Bakar Alternatif Sekitar Wilayah Operasional PT. Pertamina EP Asset 2 Prabumulih Field. *Jurnal Resolusi Konflik, CSR, dan Pemberdayaan*, 1, 32-36.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5.
- Prabowo, C. H., & Widodo. (2018). Pengaruh Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Rickstar Indonesia. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipaya*, 6(3), 1-10.
- Pradnyani, G., Rahmawati, P., & Suci, N. (2020). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 29(1), 21-30.
- Pratama, M. F., & Handayani, W. P. (2022). Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Ekonomi Bisnis*, 2(2), 62-69.
- Primawanti, E. P., & Ali, H. (2021). Pengaruh Teknologi Informasi, sistem informasi berbasis web dan knowledge management terhadap kinerja karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (ESS) For Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3, 267-285.
- Purnomo, M. A., & Utami, E. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Berkat Anugerah Sejahtera. 2(2), 1407-1416.

- Rahmawati, D. (2008). Analisis Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Pemanfaatan Teknologi Informasi. *Jurnal Ekonomi & Pendidikan*, 5(1), 107-118.
- Rantotanio, A., & Sumartik. (2022). Pengaruh Mutasi dan Reward Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT Karyamitra Budi Sentosa. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), 48-57.
- Rizki, R. & Rozamuri, A. M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Deskripsi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 75-86.
- Safitri, S. T. (2013). Analisis Information Technology Governance Pada PT. Pertamina (Persero). *Jurnal Infotel*, 5(1), 52-57.
- Saputra, D., Nurliana, & Hasan, L. (2017). Pengaruh Reward (Penghargaan) dan Punishment (Sanksi) Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional II Sumatera Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 8(1), 2086-5031.
- Sitio, V. S. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT Bank Panin Dubai Syariah, TBK Jabodetabek Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(2), 125-135.
- Solikah, I., Setyowati, T., & Sanosra, A. (2016). Pengaruh Reward, Punishment, dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PTPN XII (Persero) Kebun Jatirono Kalibaru Banyuwangi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 2(1), 91-105.
- Surjani, S., & Tjahjawati, S. S. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 3(3), 24-32.
- Ukkas, I. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Kecil Kota Palopo. *Journal of Islamic Education Management*, 2(2), 187-198.
- Utami, D., & Askiah. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sanggar Sarana Baja di Kota Samarinda. 3(1), 851-858.
- Warna, E., Suratno, & Tiara. (2020). Pengaruh Upah Kerja, Penghargaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Ekonomi di SMA Negeri Kota Jambi. 1, 354-369.
- Winarto, W. W. (2021). Analisis Review Penggunaan Sistem Informasi Pada PT Pertamina. *Jurnal Teknologi Informasi dan Reakayasa Komputer*, 2(2), 51-59.
- Yani, D. A. (2021). Pengaruh Penghargaan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Widya Pratama Perkasa. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 11(2), 77-90.
- Yani, Darwis, A., & Riany, Y. E. (2021). Pengaruh Penguasaan Teknologi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Dengan Produktivitas Sebagai Variabel Intervening Pada Sekolah XXX. 3(6), 1494-1512.
- Yuliandari, N. K., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster Pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana. *Jurnal Manajemen*, 4(2), 114-120.
-