

**PENGARUH KOMPETENSI, MOTIVASI, DAN *REWARD*
TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN DI CHARITAS
HOSPITAL PALEMBANG**

SKRIPSI



Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat – Syarat
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen

Diajukan Oleh :

LINUS NIKOLAS GULTOM

NPM. 2101110004

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI**

2025

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Linus Nikolas Gultom
Nomor Pokok/ NIM : 2101110004
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan *Reward* Terhadap Produktivitas Karyawan di Charitas Hospital Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 13 Februari 2025 Pembimbing I :


Dr. Sari Sakarina, S.E., MM.

NIDN. 0214038501

Tanggal 12 Februari 2025 Pembimbing II :


Herlan Junaidi, S.E., M.P.

NIDN. 0219086101

Mengetahui,

Dekan


Tanggal 13 Februari 2025



Dr. Msy Mikial, S.E., M.Si, AK, CA, CSRS.
NIDN. 0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal 13 Februari 2025


Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN. 0226028303

145/PS/DFEB/25

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI


Nama : Linus Nikolas Gultom
Nomor Pokok/ NIM : 2101110004
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan *Reward* Terhadap Produktivitas Karyawan di Charitas Hospital Palembang

Penguji Skripsi :

Tanggal 13 Februari 2025 Ketua Penguji :


Dr. Sari Sakarina, S.E., MM.
NIDN. 0214038501

Tanggal 12 Februari 2025 Penguji I :


Herlan Junaidi, S.E., M.P.
NIDN. 0219086101


Tanggal 11 Februari 2025 Penguji II :



Dr. Ir. Hj. Yelsro Hakimah., MM.
NIDN. 0212116401

Mengesahkan :

Dekan
Tanggal 13 Februari 2025

Ketua Program Studi
Tanggal 13 Februari 2025


Dr. Msv Mikial, S.E., M.Si, AK, CA, CSRS.
NIDN. 0205026401


Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN. 0226028303

195/PS/DFEB/25

MOTTO :

“Dimana ada bahaya disitu ada saya, bukan karena saya membuat masalah
melainkan saya masalah-Nya”

(L.N.G. Peace Out)

Kupersembahkan kepada :

- Tuhan Yang Maha Esa
- Kedua orang tua dan kakaku yang ambil bagian dalam kesuksesan ini.
- Saudara tak sedarah
- Kawan yang ingin berjuang bersama

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Linus Nikolas Gultom
NPM : 2101110004
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Angkatan : 2021
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan *Reward*
Terhadap Produktivitas Karyawan di Charitas
Hospital Palembang.

Menyatakan bahwa skripsi ini ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian dari skripsi ini yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila jika dikemudian hari terbukti bahwasannya saya melakukan plagiat dan dapat dibuktikan, beserta penipuan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, Februari 2025

Penulis



Linus Nikolas Gultom

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-Nya saya sebagai penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : **“Pengaruh Kompetensi, Motivasi , Dan Reward Terhadap Produktivitas Karyawan di Charitas Hospital Palembang”**. Skripsi ini merupakan salah satu syarat utama agar mencapai gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah mendapat banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, maka dari itu penulis menyampaikan banyak terimakasih yang ditujukan kepada :

1. Bpk Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S selaku Rektor Universitas Tridianti.
2. Ibu. Dr. Msy Mikial, SE,M.Si,Ak,CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti.
3. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti.
4. Ibu Dr. Sari Sakarina, SE. MM selaku Dosen Pembimbing I Skripsi yang telah memberikan saran dan bimbingan dalam penulisan Skripsi ini.
5. Bpk Herlan Junaidi, SE. M.P selaku Dosen Pembimbing II Skripsi yang telah memberikan saran dan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
6. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Universitas Tridianti yang telah mengajar dan memberikan ilmu yang sangat berguna bagi penulis.

7. Pimpinan Charitas Hospital Palembang dan staf-staf yang terlibat dan telah memberikan izin untuk meneliti dengan memberikan izin untuk meneliti dengan memberikan data yang diperlukan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Kedua Orang Tuaku beserta keluarga yang saya cintai.
9. Teman-teman seperjuangan dan sahabat-sahabat terbaik lainnya yang selalu memberi semangat dalam penyusunan skripsi ini.
10. Almamater kebanggaanku.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman, oleh karena itu saran dan kritik sangat diharapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan membutuhkan.

Palembang, Desember 2024

Penulis,

Linus Nikolas Gultom

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAK	xi
RIWAYAT HIDUP	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1. Kajian Teoritis	7
2.1.1. Kompetensi	9
2.1.1.1. Pengertian Kompetensi	9
2.1.1.2. Karakteristik Kompetensi	11

2.1.1.3. Jenis-Jenis Kompetensi	12
2.1.1.4. Manfaat Kompetensi	13
2.1.1.5. Dimensi dan Indikator Kompetensi	14
2.1.2. Motivasi	15
2.1.2.1. Teori Motivasi	16
2.1.2.2. Indikator Motivasi	19
2.1.3. <i>Reward</i>	20
2.1.3.1. Pengertian <i>Reward</i>	20
2.1.3.2. Jenis-Jenis <i>Reward</i>	22
2.1.3.3. Dimensi dan Indikator <i>Reward</i>	24
2.1.4. Produktivitas Karyawan	25
2.1.4.1. Pengertian Produktivitas Karyawan	25
2.1.4.2. Indikator Produktivitas Karyawan	27
2.1.4.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Karyawan	27
2.1.4.4. Aspek-Aspek Produktivitas Karyawan	28
2.1.4.5. Prinsip-Prinsip Produktivitas Karyawan	29
2.2. Penelitian Yang Relevan	30
2.3. Kerangka Berfikir	32
2.4. Hipotesis	33
BAB III METODE PENELITIAN	35
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	35
3.1.1. Tempat Penelitian	35

3.1.2. Waktu Penelitian	35
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	35
3.2.1. Sumber Data	35
3.2.2. Teknik Pengumpulan Data	37
3.3. Populasi dan Sampel	38
3.3.1. Populasi	38
3.3.2. Sampel	38
3.4. Rancangan Penelitian	40
3.5. Variabel dan Definisi Operasional	40
3.5.1. Variabel Penelitian	40
3.5.2. Definisi Operasional	41
3.6. Instrumen Penelitian	43
3.7. Uji Validitas	44
3.8. Uji Reliabilitas	44
3.9. Teknik Analisa Data	45
3.9.1. Analisis Statistik Inferensial	45
3.9.1.1. Uji Asumsi Klasik	45
3.9.1.2. Analisis Regresi Linear Berganda	46
3.9.1.3. Analisis Koefisien Korelasi	47
3.9.1.4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	48
3.10. Uji Hipotesis Statistik	49
3.10.1. Signifikasi Simultan (Uji Statistik F)	49

3.10.2. Uji Parsial (Uji t)	50
BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	51
4.1. Hasil Penelitian	51
4.1.1. Sejarah Singkat Perusahaan	51
4.1.2. Visi dan Misi Perusahaan	53
4.1.3. Struktur Organisasi dan Uraian Tugas	55
4.1.3.1. Struktur Organisasi	57
4.1.3.2. Uraian Tugas	59
4.2. Pembahasan	61
4.2.1. Deskripsi Profil Responden	63
4.2.2. Jumlah Responden berdasarkan Umur	65
4.2.3. Jumlah Responden berdasarkan Jenis Kelamin	67
4.2.4. Jumlah Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	69
4.3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	71
4.3.1. Uji Validitas	73
4.3.2. Uji Reliabilitas	75
4.4. Analisis Statistik Inferensial	77
4.4.1. Uji Asumsi Klasik	79
4.4.2. Regresi Linear Berganda	81
4.4.3. Koefisien Korelasi	83
4.4.4. Koefisien Determinasi	85
4.5. Pengujian Hipotesis	87

4.5.1. Uji Simultan (Uji F)	89
4.5.2. Uji Parsial (Uji t)	91
4.5.3. Pembahasan	93
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	94
5.1. Kesimpulan	94
5.2. Saran	95
DAFTAR PUSTAKA	97
LAMPIRAN	100

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1. Penelitian yang relevan	34
Tabel 3.1. Kegiatan Penelitian	42
Tabel 3.2. Sampling	47
Tabel 3.3. Kisi-Kisi Instrumen Penelitian	52
Tabel 3.4. Skala Likert	60
Tabel 3.5. Interval Koefisien	64
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	81
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	82
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	82
Tabel 4.4. Uji Validitas	83
Tabel 4.5. Hasil Uji Reliabilitas	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Berfikir	39
Gambar 4.1. Struktur Organisasi	80
Gambar 4.2. Uji Normalitas	83
Gambar 4.3. Uji Multikolineritas	84
Gambar 4.4. Regresi Linear Berganda	85
Gambar 4.5. Hasil Uji Koefisien Korelasi	86
Gambar 4.6. Hasil Uji Koefisien Determinasi	87
Gambar 4.7. Hasil Uji F (Uji Simultan)	88
Gambar 4.8. Hasil Uji t (Uji Parsial)	90

ABSTRAK

LINUS NIKOLAS GULTOM, Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan *Reward* Terhadap Produktivitas Karyawan di Charitas Hospital Palembang (Di bawah bimbingan Ibu Dr. Sari Sakarina, SE., MM dan Bapak Herlan Junaidi, SE.,M.P).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan *Reward* Terhadap Produktivitas Karyawan di Charitas Hospital Palembang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 841 orang dan sampel sebanyak 89 orang karyawan di Charitas Hospital Palembang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer Statacal Product and Service Solution (SPSS) versi 23.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Kompetensi, Motivasi, *Reward* Terhadap Produktivitas Karyawan di Charitas Hospital Palembang. Dengan signifikan $F 0,001 < 0,005$. Persamaan regresi linear berganda $Y = 15.138 + 0,369 X_1 - 0,086 X_2 + 0,387 X_3$. Pengaruh Kompetensi Terhadap Produktivitas Karyawan Charitas Hospital Palembang, dengan nilai signifikan $0,001 < 0,005$. Tidak Terdapat Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Charitas Hospital Palembang, dengan nilai signifikan sebesar $0,447 \geq 0,005$. Terdapat Pengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Charitas Hospital Palembang, dengan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,005$.

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi, *Reward*, Produktivitas Karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam Perusahaan tentu saja memiliki tujuan yang perlu dicapai. Pencapaian perusahaan tidak serta merta hanya dilihat dari besarnya pendapatan mereka. Namun juga dilihat dari kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada di perusahaan tersebut. Di era globalisasi saat ini SDM yang berkualitas sangat dibutuhkan karena wajah perusahaan terbentuk dari kinerja karyawan. Karyawan merupakan aset yang perlu dibimbing serta dilatih sehingga perusahaan harus memperhatikan kompetensi, memberikan motivasi, serta mengapresiasi produktivitas karyawan dengan pemberian *reward* berupa insentif dan penghargaan lainnya. Untuk memacu para karyawan untuk lebih berkompeten dalam bekerja sehingga mendapatkan hasil yang maksimal.

Untuk tetap bertahan dengan persaingan saat ini, perusahaan tentu harus memiliki SDM yang berkualitas untuk tetap menjaga kepercayaan *client*. Sumber Daya Manusia pada perusahaan adalah penunjang suksesnya sebuah perusahaan, ditambah lagi dalam sebuah Institusi terutama Rumah Sakit yang bergerak dalam bidang kemanusiaan. Pelayanan serta sikap karyawan yang ramah dapat berpengaruh pada aspek kepuasan *client* atau dalam hal ini pasien yang sedang berobat.

Era ilmu pengetahuan dan teknologi serta berkembangnya keterampilan telah menunjukkan bahwa nilai sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting khususnya dalam organisasi dan perusahaan. Sumber daya manusia

dianggap sebagai faktor terpenting yang menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dan bisnis, sehingga penting untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dan menumbuhkan semangat dan etos kerja yang tinggi dalam organisasi dan lingkungan perusahaan untuk bekerja dengan baik. Penting untuk dicatat bahwa *literatur* menunjukkan bahwa beberapa faktor dapat berdampak pada produktivitas karyawan; beberapa di antaranya adalah kompetensi, motivasi, dan *reward*. Kompetensi merujuk pada pengetahuan, ketrampilan, dan kemampuannya yang memungkinkannya untuk melakukan pekerjaannya sebaik mungkin. Di sisi lain, motivasi menandakan faktor-faktor yang mendorong karyawan untuk melakukan upaya terbaik mereka, dan motivasi tersebut dapat dipengaruhi oleh tambahan ekspansi dan internal.

Secara psikologis, motivasi sangat memengaruhi kegairahan dan semangat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi pada karyawan memiliki peran penting karena diharapkan dapat mendorong individu untuk bekerja keras dan disiplin. Motivasi adalah proses atau tindakan yang dapat menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuan. *Reward*, yang dapat mencakup sejumlah insentif keuangan dan non-keuangan, juga dapat mempengaruhi motivasi dan produktivitas karyawan.

Charitas Hospital Palembang yang beralamat di Jalan Jenderal Sudirman di samping Gereja St. Yoseph (Frateran Bunda Hati Kudus) adalah Instansi Swasta yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan masyarakat. Seperti halnya cita-cita pendiri Kongregasi Suster-Suster Santo Fransiskus Charitas “yakni dalam kegembiraan, kesederhanaan dan terutama dalam cinta kasih menolong orang lain,

seraya berdoa dan mengorbankan diri menampakkan kegembiraan hidup di antara orang sakit dan yang kekurangan”

Hasil pengamatan, pada perjalanan menuju 100 tahun berdirinya Charitas Hospital Palembang, mereka mengajak dan mengedukasi masyarakat luas terutama masyarakat yang tinggal di Palembang untuk terus menjaga pola hidup sehat melalui serangkaian edukasi berupa *talkshow* di Atrium Palembang Indah Mall pada Sabtu, 9 Maret 2024 lalu. Acara bertemakan “Berjalan Bersama Dalam Kasih Mewujudkan Kepedulian”. Dalam bentuk motivasi terhadap karyawan Direktur Charitas Hospital Palembang Dr. Sutomo Mars mengatakan “Saat ini pihaknya telah memiliki beragam kelebihan dan layanan medis unggulan”. Dari segi layanan *Enhanced External Counter Pulsation (EECP)*/terapi *non-invasif* untuk penderita jantung koroner yang hanya ada di Charitas Hospital Palembang, layanan Charitas *Mobile Care* (cukup dengan *handphone* untuk memesan layanan *home care*), layanan *Universal Health Coverage (UHC)* merupakan jaminan kesehatan milik pekerja, dan ada juga *Minimal Invasiv Surgery* (pemotongan jaringan pasien). Dengan total karyawan yang ada sekarang sebanyak 841 orang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menganalisis kompetensi dan motivasi serta *reward* terhadap produktivitas karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Penelitian ini dilakukan pada karyawan di Charitas Hospital Palembang. Pada segi kompetensi Charitas Hospital Palembang mendapatkan penghargaan sebagai rumah sakit swasta dengan "Inovasi Terbaik" di Sumatera Selatan pada ajang ARSSI Award pada Juni 2023. Rumah sakit ini telah memperoleh sertifikasi ISO 9001:2015, yang menunjukkan komitmen terhadap

manajemen mutu, termasuk kepatuhan pada standar pelayanan, efisiensi waktu respons komplain, dan pelaporan hasil laboratorium yang kritis. Charitas Hospital Palembang juga mendukung pasien melalui klub komunitas seperti Klub Diabetes dan Klub Asma, yang mengedepankan edukasi, olahraga, dan pemeriksaan kesehatan berkala.

Pada segi motivasi di Charitas Hospital Palembang dapat dilihat dari nilai-nilai dan pendekatan yang diterapkan oleh rumah sakit ini. Dengan filosofi yang didasari oleh cinta kasih ilahi, mereka menekankan pentingnya memberikan pelayanan kesehatan secara holistik dan inklusif tanpa membedakan latar belakang pasien. Pendekatan ini didukung oleh visi mereka untuk menjadi grup pelayanan kesehatan terpercaya yang mengedepankan profesionalisme dan semangat kasih. Motivasi karyawan juga diperkuat melalui nilai-nilai utama yang dikenal dengan akronim KASIH (Komunikatif, Andal, Sinergis, Inovatif, Hangat). Filosofi ini mendorong budaya kerja yang penuh kegembiraan, kesederhanaan, dan semangat melayani, yang diharapkan mampu menciptakan hubungan baik antarstaf dan dengan pasien.

Dan dari segi *reward* di Charitas Hospital Palembang dapat dilihat dari berbagai upaya rumah sakit ini dalam meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan karyawannya, sejalan dengan pencapaian standar layanan berkualitas. Salah satu indikatornya adalah sertifikasi ISO 9001:2015 yang diraih pada Februari 2024. Selain itu, Charitas Hospital juga memiliki fokus pada inovasi layanan, yang berpotensi memberikan penghargaan kepada staf atas keberhasilan implementasi program seperti Charitas Mobile Care dan Wellness Center. Penghargaan ini bisa

menjadi bentuk motivasi intrinsik dan ekstrinsik, termasuk insentif bagi staf yang terlibat dalam layanan inovatif tersebut.

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas penulis terinspirasi untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan *Reward* Terhadap Produktivitas Karyawan Charitas Hospital Palembang”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan pada latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Apakah Kompetensi, Motivasi, dan *Reward* berpengaruh secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan di Charitas Hospital Palembang?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan di Charitas Hospital Palembang?
3. Apakah Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan di Charitas Hospital Palembang?
4. Apakah *Reward* berpengaruh secara parsial terhadap Produktivitas Karyawan di Charitas Hospital Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi, dan *reward* secara simultan terhadap produktivitas karyawan di Charitas Hospital Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi secara parsial terhadap produktivitas karyawan di Charitas Hospital Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi secara parsial terhadap produktivitas karyawan di Charitas Hospital Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh *reward* secara parsial terhadap produktivitas karyawan di Charitas Hospital Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini dapat diterapkan untuk memanfaatkan pengetahuan yang diterima pada saat menempuh perkuliahan khususnya pada Manajemen Sumber Daya Manusia yang terkait dengan masalah kompetensi, motivasi, dan *reward* terhadap produktivitas karyawan. Serta dapat membantu peneliti dalam mengambil keputusan dalam organisasi maupun perusahaan.

2. Bagi Charitas Hospital Palembang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan untuk meningkatkan kualitas perusahaan dalam

membuat keputusan yang berkaitan dengan kompetensi, motivasi, dan *reward* terhadap produktivitas karyawan.

3. Bagi Universitas Tridinanti

Hasil diharapkan dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh kompetensi, motivasi, dan *reward* terhadap produktivitas karyawan serta dapat dijadikan bahan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Mekari Talenta. (2022, 04 Oktober). Pengertian, Jenis, serta Indikator Motivasi Kerja. Diakses pada 08 Oktober 2024, dari <https://www.talenta.co/blog/indikator-motivasi-kerja/>
- Tria Haryuni Dammar, Tri Desi Lestari, Andi Putri Tenriyola. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Reward terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah. Diakses pada 08 Oktober 2024, dari <http://www.al-idarahpub.com/index.php/jambir/article/view/61>.
- Charitas Group. (2024). Sejarah Charitas Hospital Palembang. Diakses pada 09 Oktober 2024, dari <https://charitashospital.com/page/id/Other/14/Sejarah>.
- Neni, Dede Sumeks. (2024, Sabtu, 09 Maret). Charitas Menuju 100 Tahun, Punya Layanan Medis Unggulan. Diakses pada 09 Oktober 2024, dari <https://sumateraekspres.bacakorana.co/read/39842/charitas-menuju-100-tahun-punya-layanan-medis-unggulan>.
- Sitirejo-Tambakromo. (2020, 19 Desember). Apa sih pengertian SDM (Sumber Daya Manusia) mari baca bersama artikel ini. Diakses pada 10 Oktober 2024, dari <https://3318032013.website.desa.id/berita/read/apa-sih-pengertian-sdm-sumber-daya-manusia-mari-baca-besama-artikel-ini-3318032013/21#:~:text=Gouzali%20Syadam%20mengartikan%20sumber%20daya,organisasi%20maupun%20perusahaan%20secara%20luas>
- Tiara Komala. (2021, Senin, 29 November). Forum Diskusi 7: Manajemen Sumber Daya tujuan MSDM menurut ahli. Diakses pada 11 Oktober 2024, dari <https://lmsspada.kemdikbud.go.id/mod/forum/discuss.php?d=6801&mode=2>.
- Novi V. (2021). Pengertian Kompetensi: Manfaat dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi. Diakses pada 12 Oktober 2024, dari <https://www.gramedia.com/literasi/kompetensi/>.

E-Jurnal. (2016). Karakteristik Kompetensi. Diakses pada 14 Oktober 2024, dari <https://www.e-jurnal.com/2014/02/karakteristik-kompetensi.html>.

Krisnawati Wiji Rahayu. (2022). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KUTAI TIMUR. Diakses pada 14 Oktober 2024, dari https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=pengertian+motivasi+menurut+para+ahli&oq=pengertian+motivasi+#d=gs_qabs&t=1729761883954&u=%23p%3DmSIX7Md0EUkJ.

Pixabay/qimono. (2023, 7 Agustus). Pengertian Reward Menurut Para Ahli dan Manfaat Menerapkannya. Diakses pada 14 Oktober 2024, dari <https://m.kumparan.com/ragam-info/pengertian-reward-menurut-para-ahli-dan-manfaat-menerapkannya-20wd7HjHEhh>.

Andriyany, Dwi Peny. (2021). *ANALISIS KONSEP PRODUKTIVITAS DAN FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI LITERATUR)*. Diakses pada 15 Oktober 2024, dari <https://repository.stiedewantara.ac.id/1868/>

Syafnidawaty. (2020,08 November). Pengertian Data Primer. Diakses pada 20 Oktober 2024, dari <https://raharja.ac.id/2020/11/08/data-primer/>.

Aris. (2021). Pengertian Populasi: Karakteristik dan Faktor yang Mempengaruhinya. Diakses pada 21 Oktober 2024, dari <https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-populasi/>.

Djatzmiko Noviantoro, Silvia Marisa, Sari Sakarina. (2022). The Influence of communication, Work Motivation and Work Environment on Employee Performance with Work Discipline as a Mediating Variable. Diakses pada 14 November 2024, dari https://openurl.ebsco.com/EPDB%3Agcd%3A11%3A20670027/detailv2?s_id=ebsco%3Aplink%3Ascholar&id=ebsco%3Agcd%3A173547988&crl=c&link_origin=scholar.google.com

- Desy Afriliani, Sari Sakarina. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening pada Encar Daihatsu Palembang. Diakses pada 14 November 2024, dari <http://journal.iaisambas.ac.id/index.php/CBJIS/article/view/3236>
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Halaman 80-81: Bab 5 Populasi dan Sampel. Halaman 133. Skala Likert. Penerbit : Alfabeta Bandung.
- Koopmans, L., et al. (2011). "Conceptualizing, measuring, and improving individual work performance." *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 1–11. Halaman 4–7: Pengukuran produktivitas karyawan, termasuk efisiensi waktu, kuantitas dan kualitas output. Penerbit: American Psychological Association (APA).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Halaman 34–40: Kompetensi interpersonal dan teknis dalam organisasi. Halaman 420–425: Kompetensi kepemimpinan dan manajerial. Halaman 505–510: Pengaruh sikap terhadap kompetensi kerja. Halaman 204–210: Penjelasan teori motivasi dalam organisasi. Halaman 225–230: Sistem reward dalam organisasi. Halaman 264–270: Pengaruh keterlibatan dan komitmen terhadap produktivitas. Penerbit: Pearson.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the Performance Prediction Problem in Industrial and Organizational Psychology. Halaman 106–120: Model produktivitas kerja dan pengukurannya dalam organisasi. Penerbit: Wiley.
- Huselid, M. A. (1995). "The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance." *Academy of Management Journal*, 38(3), 635-672. Halaman 640–645: Pengaruh praktik SDM terhadap produktivitas karyawan. Penerbit: Academy of Management.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. Halaman 590–600: Teori dan praktik produktivitas karyawan dalam manajemen SDM. Halaman 112–119: Penjelasan

mengenai strategi dan jenis reward dalam manajemen SDM. Penerbit: Kogan Page.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior. Halaman 5-10, 54-72: Pembahasan mengenai motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Penerbit: Springer.

Maslow, A. H. (1943). "A Theory of Human Motivation." *Psychological Review*. Halaman 370-396: Teori hierarki kebutuhan Maslow yang berhubungan dengan motivasi. Penerbit: American Psychological Association.

Herzberg, F. (1966). *Work and the Nature of Man*. Halaman 71-89: Teori dua faktor Herzberg tentang motivasi kerja. Penerbit: World Publishing Company.

Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). *Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation*. Halaman 705-717: Teori pengaturan tujuan dan hubungannya dengan motivasi. Penerbit: American Psychologist.

Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Halaman 18-24: Pembahasan tentang bagaimana reward mempengaruhi perilaku dan kinerja individu. Penerbit: Wiley.

Boyatzis, R. E. (2018). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. Halaman 15-20, 25-30. Penerbit: Wiley.

Lawler, E. E. (2017). *Rewarding Excellence: Pay Strategies for the New Economy*. Halaman 45-50. Penerbit: Jossey-Bass.

Gerhart, B., & Rynes, S. L. (2014). *Compensation and Organizational Performance: Theory, Research, and Practice*. Halaman 12-18. Penerbit: Industrial Relations Research Association.