

Pengaruh SOP, Sistem Reward dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan (Studi pada SPBU Shell Puri Kembangan)

Lucy Tania Septiani ^{1*}, Paijan ²

^{1, 2} Universitas Mercu Buana Jakarta, Indonesia

lucytaniaaaa4@gmail.com

Abstrak

Urgensi penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi sejauh mana SOP, sistem *reward*, dan motivasi kerja mempengaruhi produktivitas karyawan sehingga perusahaan dapat merumuskan strategi peningkatan kinerja yang lebih tepat dan efektif. Penelitian ini bertujuan untuk menguji Pengaruh *Standard Operating Procedure* (SOP), Sistem *Reward*, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di SPBU *Shell* Puri Kembangan. Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian kausal komparatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih, karena adanya variabel independen (variabel bebas) dan variabel dependent (variabel terikat). Penelitian ini dilakukan melibatkan 43 responden karyawan SPBU *Shell* Puri Kembangan, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dengan melakukan pendekatan kuantitatif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui survey dan kuesioner menggunakan skala Likert dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Modeling Partial Least Square* (SEM-PLS) dengan aplikasi SmartPLS versi 4.1.1.2 Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Standard Operating Procedure* (SOP), Sistem *Reward*, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan.

Keywords: *Motivasi Kerja, Produktivitas Karyawan, Sistem Reward, SOP*

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan (Ama et al., 2024). Perusahaan jasa membutuhkan sumber daya manusia yang tidak hanya berperan sebagai pelaksana kegiatan operasional, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam menciptakan kualitas layanan, efisiensi kerja, dan kepuasan pelanggan (Abdullah et al., 2025). Keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kemampuan, kedisiplinan, motivasi, serta produktivitas pegawai dalam menjalankan tugasnya (Soelton et al., 2021). Manajemen sumber daya manusia menjadi aspek penting dalam organisasi karena mencakup proses perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan, pengembangan karier, evaluasi kinerja, hingga pengembangan organisasi secara berkelanjutan (Putri et al., 2022; Ramadhan et al., 2024).

Tujuan utama pengelolaan sumber daya manusia adalah menciptakan tenaga kerja yang produktif dan mampu menghasilkan kinerja optimal. Pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi dapat meningkatkan produktivitas kerja karena karyawan yang memiliki kompetensi memadai cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif, efisien, dan sesuai standar perusahaan (Soelton et al., 2021; Juniarsih et al., 2023). Produktivitas kerja merupakan perbandingan antara keluaran atau hasil kerja dengan masukan yang digunakan, baik berupa waktu, tenaga, biaya, maupun sumber daya lainnya (Hasibuan, 2020). Produktivitas

<https://doi.org/10.30605/jss.6.3.2026.1405>

karyawan yang tinggi dapat meningkatkan efisiensi operasional, kualitas layanan, dan daya saing bisnis perusahaan (Husna et al., 2023; Ramadhan et al., 2024).

Produktivitas karyawan menjadi faktor penting dalam dunia bisnis modern karena perusahaan dituntut mampu memberikan layanan yang cepat, tepat, aman, dan konsisten (Jumaini et al., 2024). Tuntutan tersebut semakin relevan pada sektor layanan bahan bakar seperti Stasiun Pengisian Bahan Bakar Umum (SPBU). SPBU merupakan salah satu infrastruktur penting dalam mendukung mobilitas masyarakat karena menyediakan bahan bakar bagi kendaraan pribadi, transportasi umum, maupun kendaraan operasional. Pertumbuhan jumlah kendaraan, peningkatan aktivitas ekonomi, serta kebutuhan masyarakat terhadap layanan energi ritel mendorong SPBU untuk terus meningkatkan kualitas pelayanan dan efisiensi operasional.

Sektor SPBU di Indonesia tidak hanya dikelola oleh Pertamina, tetapi juga oleh beberapa perusahaan swasta seperti *Shell*, *Vivo*, dan *BP*. Pengelolaan SPBU oleh berbagai penyedia layanan bahan bakar menciptakan persaingan dalam aspek kualitas produk, kecepatan pelayanan, kenyamanan konsumen, dan inovasi layanan tambahan (Kurniawati et al., 2021). *Shell* sebagai salah satu merek internasional dalam sektor energi ritel menyediakan layanan bahan bakar dan pelumas, serta mengembangkan layanan tambahan seperti program loyalitas pelanggan. Operasional SPBU tidak hanya bergantung pada ketersediaan produk, tetapi juga pada kualitas sumber daya manusia yang menjalankan layanan langsung kepada pelanggan.

SPBU *Shell* Puri Kembangan merupakan salah satu SPBU yang berlokasi di wilayah Kembangan, Jakarta Barat. Unit ini menjadi bagian dari jaringan SPBU bermerek *Shell* yang dituntut untuk menerapkan standar pelayanan yang cepat, aman, profesional, dan konsisten. Kualitas pelayanan di SPBU sangat bergantung pada karyawan karena mereka berinteraksi langsung dengan pelanggan, menjalankan prosedur pengisian bahan bakar, menawarkan produk tambahan, menjaga keselamatan kerja, serta memastikan proses transaksi berjalan lancar. Produktivitas karyawan menjadi faktor penting dalam mendukung pencapaian target penjualan, kualitas layanan, dan loyalitas pelanggan (Desnirita & Fitriana, 2020; Desita et al., 2024; Agusantoso et al., 2025).

Penerapan *Standard Operating Procedure* (SOP) menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. SOP merupakan pedoman kerja tertulis yang berisi tahapan, standar, aturan, dan tanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan. Fungsi SOP adalah memastikan pekerjaan dilakukan secara seragam, mengurangi kesalahan kerja, meningkatkan keselamatan, serta menjaga kualitas layanan perusahaan (Setiawati & Arianto, 2024). Aktivitas operasional SPBU berkaitan langsung dengan keselamatan kerja, ketepatan pengisian bahan bakar, pelayanan pelanggan, penawaran produk tambahan, dan pengendalian risiko. SOP yang jelas dan diterapkan secara konsisten dapat membantu karyawan bekerja lebih terarah, disiplin, dan efisien (Wahdiniawati & Immamah, 2024).

Sistem *reward* juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas karyawan. *Reward* merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas pencapaian, kontribusi, kedisiplinan, atau kinerja yang memenuhi target. *Reward* dapat berupa penghargaan finansial maupun non finansial, seperti insentif, bonus, pengakuan, kesempatan pengembangan diri, dan apresiasi dari atasan. Pemberian *reward* yang adil dan transparan dapat meningkatkan semangat kerja, kepuasan kerja, dan dorongan karyawan untuk mencapai target perusahaan (Prasada & Kristianti, 2020; Lestari et al., 2021). Sistem *reward* yang dianggap tidak

adil dapat menurunkan motivasi, menimbulkan rasa tidak puas, dan mengurangi produktivitas kerja.

Motivasi kerja turut menjadi faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang membuat karyawan bersedia mengerahkan kemampuan, waktu, dan tenaga untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, berorientasi pada target, serta mampu memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan (Farizky & Hermiati, 2023). Karyawan SPBU membutuhkan motivasi kerja yang tinggi karena lingkungan kerja menuntut kecepatan, ketelitian, ketahanan fisik, keramahan, dan konsistensi pelayanan. SOP dan sistem *reward* tidak akan berjalan optimal apabila karyawan hanya menjalankan tugas secara formal tanpa dorongan kuat untuk mencapai produktivitas yang lebih tinggi.

Data internal menunjukkan bahwa per Maret 2025 SPBU *Shell* Puri Kembangan memiliki 43 karyawan tetap. SPBU ini menerapkan standar pelayanan yang tinggi, tetapi dalam tiga tahun terakhir masih ditemukan indikasi penurunan dan fluktuasi produktivitas karyawan. Data target dan pencapaian SPBU *Shell* Puri Kembangan pada tahun 2022 hingga 2024 menunjukkan bahwa pencapaian pada tiga kategori utama, yaitu *fuel*, *non-fuel retail* (NFR), dan *lubricants*, belum sepenuhnya mencapai target secara konsisten. Kategori *fuel* memiliki tingkat pencapaian pada kisaran 89% hingga 92%, yaitu 90% pada tahun 2022, menurun menjadi 89% pada tahun 2023, dan meningkat menjadi 92% pada tahun 2024. Kategori *non-fuel retail* (NFR) mengalami penurunan berkelanjutan dari 88% pada tahun 2022 menjadi 82% pada tahun 2023 dan kembali turun menjadi 80% pada tahun 2024. Kategori *lubricants* mengalami fluktuasi, yaitu 87% pada tahun 2022, menurun menjadi 84% pada tahun 2023, dan meningkat kembali menjadi 91% pada tahun 2024.

Fluktuasi pencapaian tersebut menunjukkan bahwa produktivitas karyawan belum stabil dan belum sepenuhnya mampu mendukung pencapaian target perusahaan secara optimal, terutama pada kategori NFR dan *lubricants*. Kondisi tersebut dapat mengindikasikan adanya permasalahan dalam pelaksanaan prosedur kerja, sistem penghargaan, maupun dorongan motivasi karyawan. Penurunan pencapaian target pada beberapa kategori dapat berdampak pada menurunnya semangat kerja, fokus pelayanan, dan komitmen karyawan dalam mencapai standar yang telah ditetapkan. Kajian lebih lanjut diperlukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan di SPBU *Shell* Puri Kembangan.

Hasil pra-survei terhadap 15 responden pada bulan Juni 2025 menunjukkan beberapa indikasi permasalahan yang berkaitan dengan produktivitas karyawan. Aspek SOP menunjukkan bahwa sebagian karyawan menilai penerapan sanksi terhadap pelanggaran prosedur belum sepenuhnya tegas. Aspek sistem *reward* menunjukkan masih adanya persepsi mengenai ketidakadilan pemberian penghargaan. Aspek motivasi kerja menunjukkan bahwa sebagian karyawan masih memiliki dorongan yang rendah untuk mencapai target dalam waktu kerja yang telah ditetapkan. Temuan pra-survei tersebut memperkuat dugaan bahwa SOP, sistem *reward*, dan motivasi kerja merupakan faktor yang relevan untuk diteliti dalam kaitannya dengan produktivitas karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu telah membahas faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, tetapi hasil dan konteks penelitiannya masih beragam. SOP terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan dalam beberapa penelitian sebelumnya (Pratama & Permatasari, 2021; Setiawati & Arianto, 2024). Penelitian lain menunjukkan bahwa SOP berpengaruh positif dan signifikan terhadap

produktivitas karyawan, meskipun terdapat variabel lain seperti lingkungan kerja yang tidak selalu menunjukkan pengaruh signifikan (Priyanto & Siska, 2025). Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh SOP terhadap produktivitas dapat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi, jenis pekerjaan, serta konsistensi penerapan prosedur di lapangan.

Variabel *reward* dalam beberapa penelitian terbukti mampu meningkatkan semangat kerja dan keinginan karyawan untuk bekerja lebih baik (Lestari et al., 2021). *Reward* juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada beberapa penelitian terdahulu (Suryadinata et al., 2024). Efektivitas *reward* sangat bergantung pada keadilan, transparansi, dan kesesuaian penghargaan dengan kebutuhan karyawan. Sistem *reward* perlu dirancang secara proporsional agar dapat mendorong produktivitas secara optimal.

Variabel motivasi kerja juga telah banyak dikaji dalam hubungannya dengan produktivitas karyawan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Akbar & Subariyanti, 2023). Motivasi kerja menjadi faktor internal yang mendorong karyawan untuk memberikan usaha terbaik dalam menjalankan pekerjaan (Farizky & Hermiati, 2023). Produktivitas juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan komunikasi. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan (Sa'diyah, 2023). Komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (A'izzah & Anah, 2023). Penelitian pada karyawan operator SPBU Pertamina Retail menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Setiawan & Nuridin, 2021).

Perbandingan penelitian terdahulu menunjukkan adanya *Research gap* yang perlu dikaji lebih lanjut. *Research gap* pertama terletak pada kecenderungan penelitian sebelumnya yang hanya meneliti SOP, *reward*, atau motivasi kerja secara terpisah, sehingga belum menjelaskan pengaruh ketiganya secara komprehensif terhadap produktivitas karyawan. *Research gap* kedua terletak pada objek penelitian terdahulu yang umumnya berada pada sektor manufaktur, perkantoran, perkebunan, ekspedisi, atau perusahaan umum, sedangkan penelitian pada sektor layanan energi ritel seperti SPBU masih terbatas. *Research gap* ketiga terletak pada keterbatasan penelitian yang secara khusus membahas produktivitas karyawan SPBU dengan pendekatan variabel SOP, sistem *reward*, dan motivasi kerja dalam satu model. *Research gap* keempat terletak pada masih terbatasnya penelitian yang mengaitkan produktivitas karyawan SPBU dengan fenomena pencapaian target *fuel*, NFR, dan *lubricants* secara empiris.

Kebaruan atau novelty penelitian ini terletak pada pengujian model yang menggabungkan tiga variabel utama, yaitu *Standard Operating Procedure* (SOP), sistem *reward*, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan dalam konteks operasional SPBU Shell Puri Kembangan. Penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya karena tidak hanya menelaah satu faktor secara parsial, tetapi menguji keterkaitan antara prosedur kerja, penghargaan, dan dorongan kerja karyawan dalam lingkungan layanan energi ritel yang menuntut kecepatan, keselamatan, konsistensi pelayanan, dan pencapaian target penjualan. Penelitian ini juga menggunakan fenomena aktual berupa fluktuasi pencapaian target *fuel*, NFR, dan *lubricants* selama periode 2022–2024 serta hasil pra-survei karyawan sebagai dasar empiris dalam merumuskan masalah penelitian.

Penelitian ini memiliki relevansi dengan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan atau *Sustainable Development Goals* (SDGs), khususnya SDG 8 tentang *Decent Work and Economic Growth*. SDG 8 menekankan pentingnya pertumbuhan ekonomi yang inklusif dan berkelanjutan,

pekerjaan layak, serta peningkatan produktivitas tenaga kerja. Penerapan SOP yang konsisten, sistem *reward* yang adil, dan motivasi kerja yang tinggi diharapkan dapat mendorong produktivitas karyawan, meningkatkan efisiensi operasional, serta mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih layak dan berorientasi pada kinerja.

Penelitian ini menggunakan SOP, sistem *reward*, dan motivasi kerja sebagai variabel independen, serta produktivitas karyawan sebagai variabel dependen. Objek penelitian ini adalah karyawan SPBU *Shell* Puri Kembangan. Judul penelitian ini adalah “Pengaruh *Standard Operating Procedure* (SOP), Sistem *Reward*, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan: Studi pada SPBU *Shell* Puri Kembangan.”

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan antar variabel secara terukur melalui data numerik yang diperoleh dari responden. Jenis penelitian asosiatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Standard Operating Procedure* (SOP), sistem *reward*, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Data penelitian dikumpulkan menggunakan instrumen kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian.

Lokasi penelitian ini adalah SPBU *Shell* Puri Kembangan yang beralamat di Jl. Kembangan Raya No. 1, RT.5/RW.2, Kembangan Utara, Jakarta Barat. Permasalahan penelitian ditentukan melalui identifikasi fenomena yang terjadi di lokasi penelitian, khususnya berkaitan dengan fluktuasi pencapaian target dan indikasi penurunan produktivitas karyawan. Fenomena tersebut menjadi dasar dalam merumuskan masalah penelitian serta menentukan variabel yang digunakan dalam model penelitian.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap SPBU *Shell* Puri Kembangan yang berjumlah 43 orang. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik sampel jenuh karena seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian. Teknik sampel jenuh digunakan apabila jumlah populasi relatif kecil, sehingga semua anggota populasi dapat dilibatkan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2023). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 43 responden.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan SPBU *Shell* Puri Kembangan. Kuesioner disebarakan menggunakan *Google Form* agar responden dapat mengisi pernyataan secara lebih mudah dan efisien. Data primer diperoleh dari jawaban responden terhadap pernyataan pada kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen atau data pendukung yang berkaitan dengan kondisi SPBU *Shell* Puri Kembangan. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2023).

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* berbasis *Partial Least Square* atau SEM-PLS dengan bantuan aplikasi SmartPLS versi 4.1.1.2. SEM-PLS digunakan karena mampu menganalisis hubungan antar variabel laten yang diukur melalui beberapa indikator. Metode ini juga sesuai digunakan pada penelitian dengan jumlah sampel relatif kecil dan model penelitian yang melibatkan lebih dari satu variabel independen. Variabel independen dalam SEM-PLS disebut sebagai variabel eksogen, sedangkan variabel dependen disebut sebagai variabel endogen. Kelayakan instrumen penelitian diuji melalui

pengujian statistik menggunakan evaluasi model pengukuran atau outer model. Evaluasi outer model dilakukan untuk menguji validitas dan reliabilitas konstruksi. Pengujian validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai loading factor dan *Average Variance Extracted* (AVE). Indikator dinyatakan valid apabila memiliki nilai loading factor lebih dari 0,70, sedangkan konstruksi dinyatakan memenuhi validitas konvergen apabila nilai AVE lebih dari 0,50 (Ghozali, 2021).

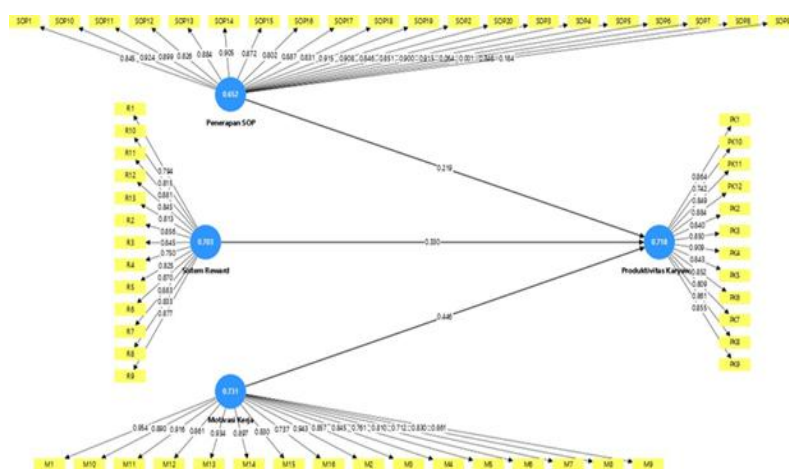
Pengujian validitas diskriminan dilakukan menggunakan Fornell-Larcker Criterion dan Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlation (HTMT). Validitas diskriminan dinyatakan terpenuhi apabila nilai akar AVE pada setiap konstruksi lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi dengan konstruksi lainnya. Nilai HTMT dinyatakan memenuhi kriteria apabila berada di bawah 0,90. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai Composite Reliability dan *Cronbach's Alpha*. Konstruksi dinyatakan reliabel apabila nilai Composite Reliability dan *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,70 (Ghozali, 2021).

Evaluasi model struktural atau inner model dilakukan untuk mengetahui kekuatan dan kelayakan model penelitian. Pengujian inner model meliputi *R-square*, effect size atau *f-square*, predictive relevance atau *Q-square*, *Inner Variance Inflation Factor* (VIF), dan model fit melalui nilai *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR). Nilai *R-square* digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen. Nilai *f-square* digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai *Q-square* digunakan untuk mengetahui kemampuan prediktif model. Nilai VIF digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya masalah multikolinearitas antar variabel. Nilai SRMR digunakan untuk mengetahui tingkat kesesuaian model penelitian.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur bootstrapping pada SmartPLS. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai original sample, *T-statistic*, dan *P-value*. Hipotesis dinyatakan diterima apabila arah hubungan menunjukkan nilai positif, nilai *T-statistic* lebih besar dari 1,96, dan nilai *P-value* lebih kecil dari 0,05. Hasil pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui pengaruh SOP, sistem *reward*, dan motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan SPBU *Shell* Puri Kembangan.

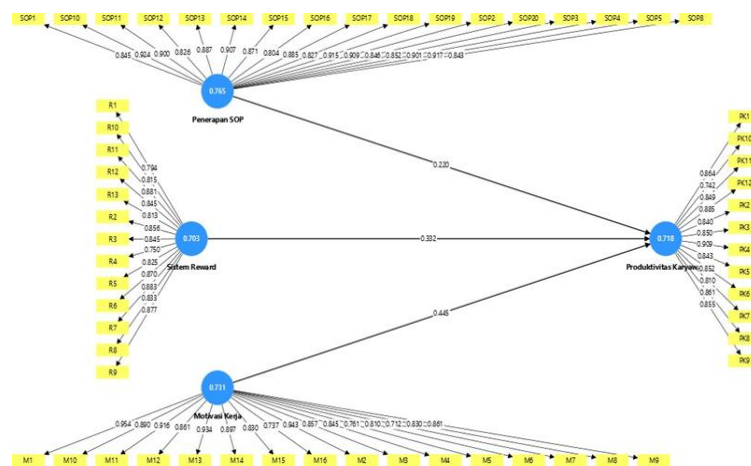
Hasil

Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)



Gambar 1. Loading factor

Gambar 1. yang menunjukkan indikator SOP6, SOP7 dan SOP9 dievaluasi karena memiliki nilai loading factor dibawah 0,70. Oleh karena itu, indikator tersebut dikeluarkan dari model penelitian. Berikut *output* setelah indikator dibawah 0,70 dihapus dari model setelah itu dilakukan *calculate* ulang.



Gambar 2. Loading factor (modifikasi)

Berdasarkan gambar 2. setelah dilakukan modifikasi pada uji *convergent validity* diketahui bahwa nilai *loading factor* seluruh indikator berada di atas 0.70 atau tergolong tinggi. Temuan ini menunjukkan bahwa setiap indikator dinilai mampu mempresentasikan dan mengukur variabel laten secara akurat, sehingga penelitian dapat dilanjutkan ke tahap pengujian berikutnya.

Pengujian selanjutnya dilakukan dengan mengevaluasi nilai *Average Variance Extracted* (AVE). AVE menggambarkan tingkat kemampuan suatu konstruksi dalam menjelaskan varians indikator dibanding dengan varians yang muncul akibat kesalahan proses pengukuran. Suatu variabel dinyatakan memenuhi kriteria validitas apabila memiliki nilai AVE di atas 0,5 (Ghozali, 2021). Adapun hasil perhitungan *Average Variance Extracted* (AVE) disajikan pada tabel berikut:

Tabel 1. Average variance extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
SOP	0.765
Sistem Reward	0.703
Motivasi Kerja	0.731
Produktivitas Karyawan	0.718

Berdasarkan tabel 1. di atas, menunjukkan semua variabel memiliki nilai *Average Variance Extract* (AVE) > 0,50 yang diartikan telah terpenuhinya syarat validitas yang baik dari konstruksi dan dapat dilakukan pengujian lebih lanjut.

Tabel 2. Hasil uji discriminant validity (fornell-larcker criterium)

Variabel	SOP	Sistem Reward	Motivasi Kerja	Produktivitas Karyawan
SOP (X1)	0.875		0.760	
Sistem Reward (X2)	0.637	0.838	0.798	0.827
Motivasi Kerja (X3)			0.855	
Produktivitas Karyawan (Y)	0.769		0.877	0.847

Berdasarkan tabel 2, hasil output tersebut, diketahui bahwa nilai Fornell Larcker pada masing-masing konstruksi lebih tinggi dibandingkan dengan nilai korelasi antar konstruksi lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memiliki validitas diskriminan yang memadai.

Tabel 3. Hasil pengujian heterotrait-monotrait ratio of correlation (HTMT)

Variabel	SOP	Sistem Reward	Motivasi Kerja	Produktivitas Karyawan
SOP (X1)			0.768	
Sistem Reward (X2)	0.638		0.811	0.845
Motivasi Kerja (X3)				
Produktivitas Karyawan (Y)	0.785		0.898	

Berdasarkan tabel 3. di atas, dapat diketahui bahwa hasil pengujian Discriminant Validity menunjukkan hampir seluruh variabel memiliki nilai (HTMT) < 0,9 Instrumen pengukuran dikatakan valid apabila memiliki nilai heterotrait monotrait ratio (HTMT) < 0,9. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model penelitian yang digunakan telah memenuhi persyaratan discriminant validity sehingga konstruksi yang terdapat dalam model mampu dibedakan secara memadai. Hal ini menjadi tahapan awal yang penting sebelum dilakukannya pengujian hipotesis setelah melalui berbagai prosedur pengujian sebelumnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil pengujian composite reliability dan Cronbach's Alpha

Variabel	Composite Reliability	Cronbach's Alpha	Keterangan
SOP (X1)	0.982	0.981	Reliable
Sistem Reward (X2)	0.968	0.965	Reliable
Motivasi Kerja (X3)	0.977	0.975	Reliable
Produktivitas Karyawan (Y)	0.968	0.964	Reliable

Berdasarkan Tabel 4. hasil pengujian *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* menunjukan tingkat yang memadai. Seluruh variabel laten dinyatakan reliabel karena seluruh nilai variabel laten memiliki nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* $\geq 0,70$.

Tabel 5. Nilai R-square

Variabel	R-square	R-square adjusted
Produktivitas Karyawan (Y)	0.833	0.821

Dari tabel 5. dapat dilihat bahwa nilai R-Square (R²) atau koefisien determinasi adalah 0,833. Hal ini berarti 83,3% (moderat) variasi atau Produktivitas Karyawan dipengaruhi oleh Penerapan SOP, Sistem Reward dan Motivasi Kerja. Sedangkan sisanya sebanyak 16,7% dijelaskan diluar model penelitian ini.

Tabel 6. Hasil pengujian effect size f²

Variabel	SOP	Sistem Reward	Motivasi Kerja	Produktivitas Karyawan
SOP (X1)				0.122
Sistem Reward (X2)				0.239
Motivasi Kerja (X3)				0.305
Produktivitas Karyawan (Y)				

Berdasarkan Tabel 6, dapat disimpulkan bahwa variabel SOP memberikan pengaruh pada tingkat sedang terhadap Produktivitas Karyawan, Selain itu, Sistem Reward juga menunjukkan pengaruh yang berada pada kategori sedang terhadap Produktivitas Karyawan dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang tergolong besar terhadap Produktivitas Karyawan.

Tabel 7. Hasil pengujian Q2 predictive relevance

Variabel	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
SOP (X1)	860	860	
Sistem Reward (X2)	559	559	
Motivasi Kerja (X3)	688	688	
Produktivitas Karyawan (Y)	516	217.705	0.578

Berdasarkan data pada tabel 7, diperoleh nilai (Q^2 Produktivitas Karyawan = 0,578 > 0), Hasil ini mengindikasikan bahwa variabel serta data yang digunakan memiliki kemampuan prediktif yang baik terhadap model penelitian yang diuji.

Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Hasil inner VIF

Variabel	VIF
SOP -> Produktivitas Karyawan	2.382
Sistem <i>Reward</i> -> Produktivitas Karyawan	2.767
Motivasi Kerja -> Produktivitas Karyawan	3.895

Berdasarkan nilai VIF pada tabel 8, diketahui bahwa seluruh nilai VIF < 5. Hal ini menunjukkan bahwa data penelitian tidak mengalami masalah kolinearitas yang tinggi. Dengan demikian, variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak berpotensi menimbulkan bias dalam pengujian signifikansi maupun weight estimation.

Tabel 9. Hasil model fit

	<i>Saturated model</i>	<i>Estimated model</i>
SRMR	0.091	0.091

Berdasarkan tabel 9. di atas, dapat diketahui nilai SRMR (*standarized root mean residual*) dalam penelitian ini yaitu $0,091 < 0,10$ maka dapat dikatakan model telah fit.

Tabel 10. Hasil pengujian hipotesis

Variabel	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ($ O/STDEV $)	P values	Keterangan
SOP -> Produktivitas Karyawan	0.220	0.226	0.105	2.093	0.036	Berpengaruh Signifikan
Sistem <i>Reward</i> -> Produktivitas Karyawan	0.332	0.338	0.107	3.108	0.002	Berpengaruh Signifikan
Motivasi Kerja -> Produktivitas Karyawan	0.445	0.432	0.113	3.939	0.000	Berpengaruh Signifikan

Dari tabel 10 di atas, dijelaskan beberapa hal sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian diketahui nilai T-*statistic* sebesar 2,093 yang lebih besar dari 1,65 dan nilai P-Value 0,036 kurang dari 0,05. Nilai original sample adalah positif yaitu sebesar 0,220. Artinya, variabel SOP (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y). Hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa SOP (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) diterima.
- 2) Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian diketahui nilai T-*statistic* sebesar 3.108 yang lebih besar dari 1,65 dan nilai P-Value 0,002 kurang dari 0,05. Nilai original sample adalah positif yaitu sebesar 0,332. Artinya, variabel Sistem *Reward* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y). Hipotesis dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa Sistem *Reward* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) diterima.
- 3) Berdasarkan uji hipotesis pada penelitian diketahui nilai T-*statistic* sebesar 3.939 yang lebih besar dari 1,65 dan nilai P-Value 0.000 kurang dari 0,05. Nilai original sample adalah positif yaitu sebesar 0.445. Artinya, variabel Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Produktivitas Karyawan (Y). Hipotesis dalam penelitian ini yang

menyatakan bahwa Motivasi Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) diterima.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis PLS (*Partial Least Square*), maka pada bagian ini akan dibahas hasil perhitungan yang telah dilakukan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh SOP, Sistem *Reward*, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan SPBU *Shell* Puri Kembangan. Pengujian ditunjukkan melalui hipotesis yang ada sehingga dapat mengetahui bagaimana pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel lainnya.

Pengaruh SOP terhadap Produktivitas Karyawan

Hipotesis pertama (H1) Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini diperoleh hasil *T-statistic* > *T* tabel ($2.093 > 1,65$) dan nilai original sampel menunjukkan nilai yang positif sebesar 0.220 Hasil ini menunjukkan bahwa SOP berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Artinya ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan SOP di lingkungan kerja SPBU *Shell* Puri Kembangan, maka semakin tinggi pula produktivitas karyawannya. SOP berfungsi sebagai pedoman kerja yang memberikan arah yang jelas bagi setiap karyawan dalam menjalankan tugasnya secara terstandarisasi. Dengan adanya SOP yang terstruktur dengan baik, karyawan dapat memahami alur kerja secara runtut sehingga pelayanan dapat diberikan secara efektif dan efisien.

Untuk variabel SOP kontribusi terbesar diberikan oleh indikator "Dengan mengikuti SOP, pekerjaan dapat selesai lebih cepat tanpa membuang waktu" memperoleh nilai rata-rata (*mean*) tertinggi sebesar 3,91. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan SPBU *Shell* Puri Kembangan secara umum merasakan manfaat nyata dari penerapan SOP dalam meningkatkan efisiensi waktu kerja mereka. Ketika karyawan memahami dan mengikuti alur kerja yang telah ditetapkan dalam SOP, mereka dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan terarah tanpa harus membuang waktu untuk menentukan langkah yang harus diambil secara mandiri di luar prosedur yang berlaku.

Perolehan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa variabel penerapan *Standard Operating Procedure* (SOP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Setiawati & Arianto, 2024).

Pengaruh Sistem Reward terhadap Produktivitas Karyawan

Hipotesis kedua (H2) Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini diperoleh hasil *T-statistic* > *T* tabel ($3.108 > 1,65$) dan nilai original sampel menunjukkan nilai yang positif sebesar 0.332. Hasil ini menunjukkan bahwa Sistem *Reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Artinya ini menunjukkan bahwa semakin baik sistem *reward* yang diterapkan oleh perusahaan, maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan SPBU *Shell* Puri Kembangan. *Reward* yang diberikan secara adil dan transparan mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal, karena karyawan merasa bahwa kontribusi dan kerja keras mereka mendapatkan penghargaan yang sepadan dari perusahaan. Hal ini menciptakan iklim kerja yang kompetitif namun tetap kondusif, di mana setiap karyawan termotivasi untuk memberikan hasil kerja terbaik demi memperoleh *reward* yang telah dijanjikan.

Untuk variabel sistem *reward* kontribusi terbesar diberikan oleh indikator "Perusahaan memberikan jaminan sosial yang meningkatkan rasa aman dalam bekerja" memperoleh nilai rata-rata (mean) tertinggi sebesar 3,98. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan SPBU *Shell* Puri Kembangan sangat menghargai adanya jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan sebagai salah satu bentuk *reward* non-finansial. Rasa aman yang dirasakan karyawan akibat adanya jaminan sosial tersebut mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih tenang, fokus, dan produktif tanpa terbebani oleh kekhawatiran terhadap risiko yang mungkin terjadi selama menjalankan pekerjaan di lingkungan SPBU yang memiliki tingkat risiko operasional cukup tinggi.

Perolehan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian menunjukkan bahwa variabel sistem *reward* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Prasada et al., 2020).

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Hipotesis ketiga (H3) Hasil uji hipotesis dalam penelitian ini diperoleh hasil *T-statistic* > *T* tabel ($3.939 > 1,65$) dan nilai original sampel menunjukkan nilai yang positif sebesar 0.445. Hasil ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan SPBU *Shell* Puri Kembangan. Dibandingkan dengan dua variabel lainnya, yaitu Penerapan SOP dan Sistem *Reward*, variabel Motivasi Kerja memiliki nilai koefisien jalur (*path coefficient*) tertinggi sebesar 0,445. Hal ini menandakan bahwa Motivasi Kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi produktivitas karyawan di antara ketiga variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Temuan tersebut mengisyaratkan bahwa dorongan internal maupun eksternal yang dirasakan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya memiliki peran yang sangat krusial dalam menentukan seberapa besar hasil kerja yang mampu mereka capai.

Untuk variabel motivasi kerja kontribusi terbesar diberikan oleh indikator "Identitas karyawan berprestasi dipublikasikan di media internal SPBU" memperoleh nilai rata-rata (mean) tertinggi sebesar 3,72. Hal ini mengindikasikan bahwa pengakuan publik atas prestasi karyawan melalui media internal perusahaan dirasakan sebagai salah satu bentuk apresiasi yang cukup efektif dalam mendorong motivasi kerja. Ketika identitas dan pencapaian karyawan berprestasi diakui secara terbuka di lingkungan internal SPBU, hal tersebut tidak hanya memberikan kebanggaan bagi karyawan yang bersangkutan, tetapi juga menstimulasi karyawan lainnya untuk turut berprestasi dan meningkatkan kinerjanya demi mendapatkan pengakuan serupa. Perolehan dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa variabel Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Nuraprianingsih, 2020).

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Standar Operasional Prosedur (SOP), sistem *reward*, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan SPBU *Shell* Puri Kembangan. SOP berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai original sample sebesar 0,220, *T-statistic* sebesar 2,093, dan *P-value* sebesar 0,036. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penerapan SOP yang semakin baik dapat meningkatkan produktivitas karyawan melalui kejelasan prosedur kerja, pembagian tanggung jawab, dan standar pelayanan yang konsisten. Sistem *reward* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai original sample sebesar 0,332, *T-*

statistic sebesar 3,108, dan P-value sebesar 0,002. Temuan ini menunjukkan bahwa pemberian reward yang adil, transparan, dan sesuai pencapaian kinerja mampu meningkatkan semangat kerja serta loyalitas karyawan. Motivasi kerja memiliki pengaruh paling besar terhadap produktivitas karyawan dengan nilai original sample sebesar 0,445, T-statistic sebesar 3,939, dan P-value sebesar 0,000. Nilai R-square sebesar 0,833 menunjukkan bahwa 83,3% variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh SOP, sistem reward, dan motivasi kerja, sedangkan 16,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa SPBU Shell Puri Kembangan perlu memprioritaskan peningkatan motivasi kerja karena variabel ini memiliki pengaruh paling dominan terhadap produktivitas karyawan. Perusahaan perlu memperkuat motivasi melalui komunikasi, penghargaan, dukungan atasan, sistem reward yang adil, serta evaluasi berkala SOP untuk meningkatkan pemahaman dan konsistensi kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada jumlah responden yang hanya melibatkan 43 karyawan tetap di satu lokasi SPBU, sehingga hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan pada seluruh SPBU Shell atau sektor layanan bahan bakar lainnya. Penelitian mendatang disarankan untuk memperluas objek penelitian, menambah jumlah responden, serta mempertimbangkan variabel lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, komunikasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi.

Acknowledgment

-

Daftar Pustaka

- Abdullah, I., Sulaiman, S., Mukrima, N. A., & Kahar. (2025). Influence quality service employee to loyalty customers at BRI Bank Tassililu Unit Subdistrict West Sinjai. *Income Journal of Economics Development*, 5(1), 16–26. <https://doi.org/10.54065/ijed.5.1.2025.352>
- A'izzah, Q., & Anah, L. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap produktivitas kerja karyawan di CV. Tiga Agung Jombang. *BIMA: Journal of Business and Innovation Management*, 5(3), 385–392. <https://doi.org/10.33752/bima.v5i3.7175>
- Agusantoso, P. M. V., Dotulong, L. O. H., & Loindong, S. (2025). Pengaruh sistem reward, punishment dan disiplin kerja pada produktivitas kerja karyawan RM Mutiara Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 13(2), 36–47. <https://doi.org/10.35794/emba.v13i2.61510>
- Akbar, R. V., & 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. <https://doi.org/10.47065/jtear.v4i1.680>
- Ama, Z. H., Soebagiyo, D., & Andriyani, N. (2024). The role of human resources development (HRD) in increasing the competitive advantage of Brownies Cinta employees (PT Berkah Ridho Cinta Indonesia). *Income Journal of Economics Development*, 4(1), 1–14. <https://doi.org/10.54065/ijed.4.1.2024.204>

- Desita, W., Ismartaya, I., & Yulianingsih, Y. (2024). Influence of work discipline, work motivation and workload on employee productivity. *International Journal of Management and Business Intelligence*, 2(2), 99–108. <https://doi.org/10.59890/ijmbi.v2i2.1543>
- Desnirita, D., & Fitriana, A. (2020). Pengaruh motivasi, pelatihan dan karir kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Perdana Prima Bhakti Mandiri. *Jurnal Manajemen dan Perbankan*, 7(2), 1–10. <https://doi.org/10.55963/jumpa.v7i2.351>
- Farizky, M. T., & Hermiati, N. F. (2023). Pengaruh sistem reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan produktivitas kerja sebagai variabel intervening pada PT. Baja Karya Utama Bekasi. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(4), 3468–3475. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i4.2146>
- Ghozali, I. (2021). *Partial least squares: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.2.9 untuk penelitian empiris* (Edisi 3). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
- Husna, S. F., Hendriani, S., & Novrianti, D. P. (2023). The influence of standard operating procedures and supervision on employee work productivity through work discipline as an intervening variable at Perum Jamkrindo Pekanbaru Branch. *Jambu Air: Journal of Accounting Management Business and International Research*, 2(2), 161–173. <https://doi.org/10.57235/jambuair.v2i2.955>
- Jumaini, Asriati, & Sulaiman, S. (2024). The influence of work discipline and professionalism on the quality of public services at the Makassar City Employment Service. *Income Journal of Economics Development*, 4(2), 90–97. <https://doi.org/10.54065/ijed.4.2.2024.281>
- Juniarsih, A., Ramadhayanti, A., & Masahere, U. (2023). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Toko Indomaret. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(2), 58–63. <https://doi.org/10.31294/jab.v3i2.2431>
- Kurniawati, D., Riskarini, D., Putriana, L., & Devita, D. (2021). The influence of work from home and motivation on morale and their impact on employee work productivity. *INQUISITIVE: International Journal of Economic*, 2(1), 13–35. <https://doi.org/10.35814/inquisitive.v2i1.2864>
- Lestari, A. R., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2021). Pengaruh penghargaan dan insentif terhadap produktivitas kerja karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(1), 28–33. <https://doi.org/10.32832/manager.v4i1.4336>
- Nuraprianingsih, M. (2020). *Pengaruh motivasi, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Suprajaya Duaribu Satu* [Skripsi S1, Universitas Mercu Buana Jakarta]. UMB Repository. <http://repository.mercubuana.ac.id/id/eprint/53914>
- Prasada, D., Oktavianti, N., & Kristianti, L. S. (2020). Pengaruh pemberian reward dan motivasi terhadap produktivitas karyawan pada PT. Sinar Kencana Jaya di Surabaya. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 69–76. <https://doi.org/10.32493/JEE.v3i1.7315>
- Pratama, S. A., & Permatasari, R. I. (2021). Pengaruh penerapan standar operasional prosedur dan kompetensi terhadap produktivitas kerja karyawan Divisi Ekspor PT. Dua Kuda Indonesia. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 11(1), 38–47. <https://doi.org/10.35968/m-pu.v11i1.600>

- Priyanto, S., & Siska, E. (2025). The effect of standart operating procedures and work environment on employee productivity at PT Bahari Eka Nusantara Tanjung Priok Branch. *EBISMAN: eBisnis Manajemen*, 3(2), 8–20. <https://doi.org/10.59603/ebisman.v3i2.760>
- Putri, E. Y., Putri, A., Rahma, A., & Maolani, F. M. (2022). Penerapan praktek manajemen sumber daya manusia dan hubungannya dengan kinerja karyawan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis dan Manajemen*, 12(2), 343–356. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.618>
- Ramadhan, M. D. S., Khaeruman, K., & Abduh, E. M. (2024). The effect of work motivation and rewards on employees' work productivity in the production department at PT. Mayora Indah Tbk in Tangerang Regency. *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship*, 4(2), 567–579. <https://doi.org/10.53067/ije3.v4i2.300>
- Sa'diyah, S. H. (2023). Pengaruh standar operating procedure dan lingkungan kerja terhadap produktivitas. *JIBEMA: Jurnal Ilmu Bisnis, Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 1(2), 127–139. <https://doi.org/10.62421/jibema.v1i2.12>
- Setiawan, B., & Nuridin. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian operator SPBU Bekasi PT Pertamina Retail. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 9(1), 27–40. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v9i1.520>
- Setiawati, J., & Arianto, T. (2024). Pengaruh standar operasional prosedur (SOP) dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Agro Perak Sejahtera Bengkulu Utara. *Jurnal Fokus Manajemen*, 4(1), 77–86. <https://doi.org/10.37676/jfm.v4i1.5796>
- Soelton, M., Astuti, P., Naswardi, N., Susilowati, E., & Nugrahati, T. (2021). Bagaimanakah beban kerja dan stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan burnout sebagai variabel mediasi. *Conference on Economic and Business Innovation*, 1(1), 1168–1181. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7273892>
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suryadinata, W., Irfana, T. B., Wijayanti, M., & Khan, M. A. (2024). Pengaruh reward dan punishment terhadap produktivitas karyawan PT Sigma Visualindo. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management*, 2(3), 2736–2745. <https://doi.org/10.69718/ijesm.v2i3.341>
- Wahdiniawati, S. A., & Immamah, E. (2024). The effect of compensation, organizational culture, and rewards on employee productivity in retail companies in Indonesia. *West Science Business and Management*, 2(3), 936–945. <https://doi.org/10.58812/wsbm.v2i03.1273>