

**PENGARUH DESKRIPSI PEKERJAAN, DISIPLIN KERJA  
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP TINGKAT  
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA  
PT. CARREFOUR PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh:**

**RICO SAPUTRA**

**NPM. 1601110517**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG  
2021**

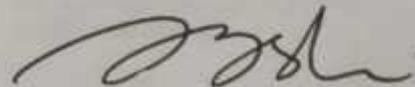
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Rico Saputra  
Nomor Pokok/NIPM : 1601110517  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Disiplin Kerja Dan  
Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas  
Kerja Karyawan Pada PT. Carrefour Palembang

Pembimbing :

Tanggal 19-10-2021 Pembimbing I :



Hj. Agustina Marzuki, S.E., M.Si.  
NIDN: 0008086502

Tanggal 19-10-2021 Pembimbing II :



Royda, S.E., M.Si.  
NIDN: 0226128701

125/PS/DFE/21

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi,

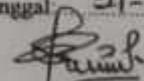
Ketua Prodi Manajemen,

Tanggal 21-10-2021

Tanggal 21-10-2021



Dr. May. Mikial, S.E., M.Si, Ak. CA. CSRS.  
NIDN: 0205026401



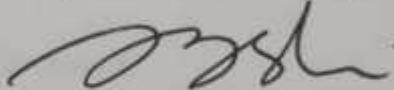
Mariyam Zanariah, S.E., M.M.  
NIDN: 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

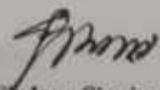
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Rico Saputra  
Nomor Pokok/NIPM : 1601110517  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Disiplin Kerja Dan  
Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas  
Kerja Karyawan Pada PT. Carrefour Palembang

Penguji :

Tanggal 19-10-2021 Ketua Penguji :   
Hj. Agustina Marzuki, S.E., M.Si.  
NIDN: 0008086502

Tanggal 19-10-2021 Penguji I :   
Royda, S.E., M.Si.  
NIDN: 0226128701

Tanggal 19-10-2021 Penguji II :   
Erdaus Sianipar, S.E., M.M.  
NIDN: 0203066401

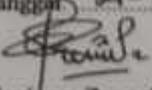
125/PS/DFE/21

Dekan Fakultas Ekonomi,  
Tanggal 21-10-2021

  
Dr. Masy. Mikial, S.E., M.Si, Ak. CA. CSRS.  
NIDN: 0205026401

Mengetahui :

Ketua Prodi Manajemen,  
Tanggal 21-10-2021

  
Mariyam Zanariah, S.E., M.M.  
NIDN: 0222096301

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

*Motto:*

*“Karunia Allah yang paling lengkap adalah kehidupan yang didasarkan pada ilmu pengetahuan”*

*(Ali bin Abu Thalib)*

*Kupersembahkan kepada:*

- ✓ *Kedua orang tuaku Bapak dan Ibu.*
- ✓ *Saudara-saudaraku tersayang.*
- ✓ *Istri dan anakku tersayang.*
- ✓ *Sahabat-sahabatku yang telah memberikan motivasi.*
- ✓ *Almamaterku.*

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rico Saputra  
NIM : 1601110517  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Carrefour Palembang

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam Skripsi tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat pemikiran dari penulisan lain, Skripsi ini telah ditulis oleh saya sendiri dengan sungguh-sungguh.

Apabila terbukti dikemudian hari bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.

Palembang, September 2021

Penulis,



Rico Saputra

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, yang telah melimpahkan berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Carrefour Palembang”.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P., Selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak. CA. CSRS., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M., selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Tridianti Palembang.
4. Ibu Hj. Agustina Marzuki, S.E., M.Si., selaku Pembimbing I yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama penulis menyusun skripsi.
5. Ibu Royda, S.E., M.Si., selaku Pembimbing II yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama penulis menyusun skripsi.
6. Bapak dan Ibu Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberi bimbingan dan pengarahan selama masa studi.
7. Seluruh karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.

8. Seluruh staff dan karyawan/i PT. Carrefour Palembang yang telah membantu penulis dalam pengumpulan data skripsi.

Penulis menyadari bahwa, masih banyak kekurangan dalam penulisan Skripsi ini, namun penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi pembaca.

Palembang, September 2021  
Penulis,

Rico Saputra



	Halaman
2.1.2.4 Dimensi Tingkat Produktivitas Kerja .....	16
2.1.3 Deskripsi Pekerjaan .....	17
2.1.3.1 Pengertian Deskripsi Pekerjaan .....	17
2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Deskripsi Pekerjaan .....	18
2.1.3.3 Indikator Deskripsi Pekerjaan .....	19
2.1.3.4 Dimensi Deskripsi Pekerjaan .....	20
2.1.4 Disiplin Kerja .....	21
2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	21
2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	22
2.1.4.3 Indikator Disiplin Kerja .....	23
2.1.2.4 Dimensi Disiplin Kerja .....	24
2.1.5 Motivasi Kerja .....	25
2.1.5.1 Pengertian Motivasi Kerja .....	25
2.1.5.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja .....	26
2.1.5.3 Indikator Motivasi Kerja .....	27
2.1.5.4 Dimensi Motivasi Kerja .....	27
2.2 Penelitian Lain yang Relevan .....	28
2.3 Kerangka Berpikir .....	29
2.4 Hipotesis Penelitian .....	31

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	33
3.1.1 Tempat Penelitian .....	33
3.1.2 Waktu Penelitian .....	31
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	33
3.2.1 Sumber Data .....	33
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	34

Halaman

3.3	Populasi, Sampel, dan Teknik <i>Sampling</i> .....	35
3.3.1	Populasi.....	35
3.3.2	Sampel.....	36
3.3.3	Teknik <i>Sampling</i> .....	36
3.4	Rancangan Penelitian .....	37
3.4.1	Pendekatan Penelitian .....	37
3.3.2	Jenis Penelitian.....	38
3.5	Variabel dan Definisi Operasional .....	39
3.6	Instrumen Penelitian .....	41
3.7	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	42
3.8	Teknik Analisis Data .....	43
3.8.1	Uji Normalitas.....	43
3.8.2	Uji Asumsi Klasik .....	44
3.8.3	Analisis Regresi Linier Berganda .....	45
3.9.	Uji Hipotesis .....	46
 <b>BAB IV PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Hasil Penelitian .....	50
4.1.1	Profil Perusahaan .....	50
4.1.2	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	58
4.1.3	Identitas Responden .....	60
4.1.4	Uji Normalitas .....	63
4.1.5	Uji Asumsi Klasik .....	64
4.1.6	Regresi Linier Berganda .....	66
4.1.7	Uji Hipotesis .....	69
4.2	Pembahasan .....	71
 <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1	Kesimpulan .....	76
5.2	Saran .....	77
 <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>78</b>
 <b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Lain yang Relevan .....	28
3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian .....	33
3.2 Variabel dan Definisi Operasional .....	40
3.3 Skala <i>Likert</i> .....	42
3.4 Interpretasi Uji Koefisien Korelasi .....	45
4.1 Hasil Uji Validitas .....	58
4.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	60
4.3 Identitas Responden Berdasarkan Umur .....	60
4.4 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	61
4.5 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	61
4.6 Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	62
4.7 Identitas Responden Berdasarkan Divisi (Jabatan) .....	63
4.8 Hasil Uji Normalitas .....	63
4.9 Hasil Uji Multikolinieritas .....	64
4.10 Hasil Koefisien Korelasi .....	65
4.11 Hasil Regresi Liner Berganda .....	67
4.12 Hasil Koefisien Determinasi ( <i>Adjusted R Square</i> ) .....	68
4.13 Hasil Uji F (Uji Simultan) .....	69
4.14 Hasil Uji t (Uji Parsial) .....	70

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir .....	31
4.1 Struktur Organisasi PT. Carrefour Palembang .....	52

## DAFTAR LAMPIRAN

### Lampiran

1. Kuesioner
2. Tabulasi Identitas Responden
3. Tabulasi Data Variabel Deskripsi Pekerjaan (X1)
4. Tabulasi Data Variabel Disiplin Kerja (X2)
5. Tabulasi Data Variabel Motivasi Kerja (X3)
6. Tabulasi Data Variabel Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan (Y)
7. Hasil Perhitungan Data Menggunakan Program *Statistical Product and Service Solutions (SPSS) Version 23,00 for Windows*
8. Nilai  $r_{\text{tabel}}$  (Nilai  $r$  *Product Moment*)
9. Tabel Distribusi F
10. Tabel Distribusi T
11. Surat Riset dari PT. Carrefour Palembang
12. SK Pembimbing Proposal
13. SK Pembimbing Skripsi
14. Kartu Asistensi Bimbingan Skripsi
15. Lembar Persetujuan Revisi Ujian Skripsi

## ABSTRAK

**Rico Saputra. Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Carrefour Palembang. (Di bawah bimbingan Hj. Agustina Marzuki, S.E., M.Si., dan Royda, S.E., M.Si.).**

Skripsi ini pada dasarnya meneliti tentang pengaruh deskripsi pekerjaan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Carrefour Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh: 1) deskripsi pekerjaan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan, 2) deskripsi pekerjaan secara parsial terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan, 3) disiplin kerja secara parsial terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan, 4) motivasi kerja secara parsial terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan. Sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT. Carrefour Palembang sebanyak 78 orang dari total populasi sebanyak 358 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) variabel deskripsi pekerjaan, disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel tingkat produktivitas kerja karyawan, 2) variabel deskripsi pekerjaan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel tingkat produktivitas kerja karyawan, 3) variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel tingkat produktivitas kerja karyawan, 4) variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel tingkat produktivitas kerja karyawan, 5) variabel deskripsi pekerjaan, disiplin kerja dan motivasi kerja memberikan kontribusi sebesar 74,2% terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan, sedangkan sisanya 25,8% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

**Kata Kunci:** deskripsi pekerjaan, disiplin, motivasi, tingkat produktivitas.

## **RIWAYAT HIDUP**

Rico Saputra dilahirkan di Palembang, 16 September 1995 dari Bapak Yusni dan Ibu Maryam, serta adik dari Edi Gunawan & Robi Yansa dari 3 bersaudara.

Sekolah Dasar (SD) diselesaikan pada tahun 2007 di SD Negeri 226 Desa Segayam, Sekolah Menengah Pertama (SMP) diselesaikan pada tahun 2010 di SMP Negeri 3 Gelumbang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2013 di SMA PGRI Gelumbang. Pada tahun 2016 penulis memasuki Fakultas Ekonomi, Program Study Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, September 2021

**Rico Saputra**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pemerintah Indonesia saat ini sedang berusaha keras untuk dapat meningkatkan taraf hidup masyarakat dalam rangka untuk bangkit menjadi sebuah negara maju dan bukan lagi sebagai julukan negara berkembang. Pemerintah Indonesia mengusahakan adanya peningkatan mutu Sumber Daya Manusia (SDM) yang mempunyai peranan penting dalam proses operasional suatu organisasi atau perusahaan untuk menciptakan hasil yang berkualitas. SDM merupakan aset yang paling berharga untuk dapat mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. SDM bukanlah sekedar sumber daya, namun telah menjadi tolok ukur utama dalam mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara maksimal.

Suatu perusahaan seharusnya mempersiapkan diri menghadapi tantangan yang ada, dan sejatinya manusia adalah sosok yang memegang peran besar dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Hal ini dibutuhkan untuk melakukan perubahan ke arah yang positif, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang handal. Seperti diketahui dalam organisasi terdapat salah satu unsur yaitu manusia sebagai penggerak tujuan suatu organisasi. Apakah perusahaan itu akan bergerak ke arah yang lebih baik atau buruk itu tergantung dari sumber daya manusia yang ada, karena manusia paling banyak berperan untuk menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia atau dalam hal ini adalah karyawan dan pekerja dalam suatu organisasi atau perusahaan berperan penting dalam proses perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan pengendalian organisasi agar perusahaan mencapai tujuannya dengan baik. Ini semua telah nyata terangkum dalam manajemen sumber daya manusia.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, maka perlu adanya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja pada hakekatnya merupakan sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja saat sekarang ini harus lebih baik dari pada yang dulu. Produktivitas sering diartikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok untuk menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan. Seorang pekerja yang produktif adalah karyawan yang lincah dan tepat agar dapat menghasilkan barang dan jasa yang bermutu dan berkualitas dalam jangka waktu yang lebih cepat.

Setiap perusahaan berbondong-bondong agar bisa mendapatkan karyawan yang dapat memberikan prestasi kerja dalam bentuk produktivitas kerja setinggi mungkin dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Ravianto (2018:7) dengan bukunya "Produktivitas dan Motivasi", ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan diantaranya deskripsi pekerjaan, motivasi, tingkat pendidikan, disiplin, keterampilan, gizi dan kesehatan, sikap, etika, iklim kerja, teknologi, saran produksi, kesempatan kerja serta kesempatan berprestasi.

Deskripsi pekerjaan merupakan dokumen yang menyediakan informasi mengenai kewajiban, tugas dan tanggung jawab pekerjaan/jabatan. Deskripsi

pekerjaan yang jelas dan terperinci tentunya akan membuat seseorang dapat bertanggung jawab terhadap tugas dan tujuan yang ingin dicapai melalui tugas dan pekerjaannya serta memudahkan pembagian pekerjaan saat bekerjasama dengan rekan pekerja lainnya.

Selain faktor deskripsi pekerjaan, faktor yang tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah disiplin kerja dari karyawan itu sendiri. Dalam hal ini disiplin adalah suatu keadaan tertib yang bagi seseorang atau kelompok orang untuk patuh terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi tertentu dan bersedia menjalankan peraturan itu baik tertulis maupun tidak tertulis yang tercermin dalam tingkah laku dan perbuatan. Rendahnya kedisiplinan kerja akan berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas pekerjaan yang berpengaruh keseluruhan terhadap produktivitas karyawan. Dengan adanya kedisiplinan, maka sangat diharapkan pekerjaan akan semakin efektif. Tingginya tingkat kedisiplinan maka akan menimbulkan gairah kerja dan semangat kerja yang tinggi. Kualitas dan kuantitas pekerjaan akan semakin baik dan bisa selesai tepat pada waktunya. Hal ini akan berdampak pada terwujudnya tujuan perusahaan yang hendak dicapai.

Selain faktor deskripsi pekerjaan dan disiplin kerja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Motivasi kerja penting agar karyawan tidak mudah menyerah dan terus berpikir dan bekerja kreatif bila menemukan kesulitan dalam menjalankan tanggung jawab kerjanya.

Motivasi merupakan salah satu dari psikologis yang menentukan arah perilaku karyawan dalam suatu organisasi, tingkat usaha dan tingkat ketekunan karyawan untuk melakukan sesuatu demi memperoleh apa yang menjadi kebutuhan karyawan dan untuk mencapai tujuan dari organisasi.

PT. Carrefour Palembang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang ritel berskala internasional dan global yang memperdagangkan produk kebutuhan sehari-hari, perlengkapan rumah tangga, produk-produk segar dan produk-produk elektronik. Sejak mulai beroperasi pada tahun 2004, PT. Carrefour Palembang telah bekerjasama dengan 1.200 pemasok dimana 40 persen adalah Usaha Kecil dan Menengah (UKM) serta mempekerjakan 600 orang karyawan lokal. Sangatlah jelas bahwa PT. Carrefour Palembang memberikan kontribusi yang sangat positif bagi kota Palembang. Dalam menjalankan aktivitas kesehariannya dibutuhkan karyawan yang mampu bekerja dengan tekanan dan waktu kerja yang tinggi. Hal ini merupakan suatu bentuk kesiapan karyawan dalam mengejar target penjualan dan juga persaingan sesama retail lainnya. Maka dari itu, pimpinan perusahaan perlu memotivasi karyawan atau bawahannya agar dapat bekerja lebih efisien dan efektif agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Hal ini mencerminkan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) di dalamnya tertata dengan baik. Namun pada kenyataannya, tingkat produktivitas kerja yang dihasilkan dalam perusahaan ini tidak sesuai dengan yang diharapkan.

Berdasarkan hasil pengamatan dan wawancara penulis dengan Kepala SDM PT. Carrefour Palembang bahwa tingkat produktivitas kerja karyawan masih rendah. Hal ini disebabkan oleh, penerapan deskripsi pekerjaan belum terperinci dengan baik; dengan indikasinya, analisis pekerjaan yang belum

sistematis, artinya sistem untuk mengumpulkan dan menganalisis informasi mengenai suatu pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tidak berdasarkan standar kualifikasi yang merinci pendidikan dan pengalaman, sehingga karyawan yang melaksanakan kewajiban-kewajiban dari deskripsi jabatan kurang terpenuhi.

Dalam hal disiplin kerja, karyawan PT. Carrefour Palembang memiliki disiplin kerja yang rendah dikarenakan ada beberapa karyawan yang sering datang terlambat ke kantor, ataupun pulang dari kantor lebih awal jam yang sudah ditentukan. Disamping itu, ada beberapa karyawan yang diberikan tugas untuk diselesaikan, akan tetapi mereka sering menundanya. Sedangkan untuk aspek motivasi, karyawan menunjukkan rendahnya motivasi untuk semangat bekerja. Hal ini bisa berdampak terbelakangnya beberapa pekerjaan yang sudah diberikan kepada karyawan di PT. Carrefour Palembang. Fenomena-fenomena 3 (tiga) inilah yang ditemukan oleh peneliti selama observasi sementara pada objek penelitian di PT. Carrefour Palembang.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengetahui secara rinci mengenai “Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Carrefour Palembang”.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut.

1. Apakah deskripsi pekerjaan, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Carrefour Palembang?

2. Apakah deskripsi pekerjaan berpengaruh secara parsial terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Carrefour Palembang?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Carrefour Palembang?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Carrefour Palembang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membutuhkan:

1. Pengaruh deskripsi pekerjaan, disiplin kerja, dan motivasi kerja secara simultan terhadap tingkat produktivitas kerja pada PT. Carrefour Palembang.
2. Pengaruh deskripsi pekerjaan secara parsial terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Carrefour Palembang.
3. Pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Carrefour Palembang.
4. Pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan pada PT. Carrefour Palembang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang diterima dalam perkuliahan, khususnya Manajemen Sumber

Daya Manusia yang terkait dengan masalah deskripsi pekerjaan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan tingkat produktivitas kerja. Serta membantu peneliti sebagai sarana mengembangkan dan menerapkan ilmu SDM yang sudah diperoleh di bangku perkuliahan.

## 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan dalam membuat keputusan-keputusan yang berkaitan dengan deskripsi pekerjaan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan tingkat produktivitas kerja karyawan.

## 3. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh deskripsi pekerjaan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja serta dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti-peneliti selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhadika, Teddy. 2015. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Tenaga Kerja Industri Pengolahan di Kota Semarang*. Jurnal Ekonomi. (Tidak Diterbitkan). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Agus, Dharma. 2015. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Armstrong. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa. Sofyan. Cikmat dan Haryono. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Danuwasito, Fenny. 2015. *Hubungan Persepsi Tenaga Kerja Atas Upah, Pemenuhan Kebutuhan Sosial, Lingkungan Kerja dengan Produktivitas Kerja di Perusahaan Jamur Merang PT. Margorejo Yogyakarta*. Skripsi. Fakultas Pertanian dan Bisnis. Salatiga: Universitas Kristen Satya Wacana.
- Dessler Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Intan Sejati Klaten.
- George, J. M., & Jones, G. 2015. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Upper Saddle River.
- Ghozali, Iman. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 22*. Edisi 5. Semarang: Badan Penerbitan Univeristas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu, S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Leonardo. 2020. *Pengaruh Deskripsi Pekerjaan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Karyawan (Studi Kasus Pada PT Duta Logistik Asia)*. Jurnal Ilmiah Simantek, Vol. 4 No. 1 Februari 2020, ISSN. 2550-0414.
- Mangkunegara, A. A, Anwar Prabu. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Martono, Nanang. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Mas'ud, F. 2014. *Survwi Diagnosis Organisasional Konsep dan Aplikasi*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.

- Masrukhin dan Waridin. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis (Ekobis), Vol 7. No 2. Hal: 197-209.
- Mathis, Robert L. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerjemah Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira Hie. Jakarta: Salemba Empat.
- Meilisa Syelviani. 2017. *Pengaruh Deskripsi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Camat Tembilahan*. Journal of Economy, Business and Accounting (Costing) Volume 1 No 1, Desember 2017 e-ISSN: 2597-5234.
- Muhamad Royke Sembayu. 2020. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk*. Skripsi Dipublikasi. Jurusan/Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi. Palembang: Universitas Tridinanti.
- Mustikawati, Farida dan Kurniawan, Indra. 2014 *Pengaruh Job Description Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Security di PT. Wilmar Nabati Indonesia-Gresik*. Jurnal Fakultas Ekonomi. Volume III; 154-180).
- Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. Edisi Kedua Cetakan Pertama. 2021. Fakultas Ekonomi. Palembang: Universitas Tridinanti.
- Pophal, Lin Grensing. 2018. *Human Resource Book*. Terjemahan: Sugiri. Jakarta: Prenada.
- Ravianto, J. 2018. *Produktivitas dan Manusia Indonesia*. Jakarta: Lembaga SIUP.
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2015. *Manajemen*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 2015. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang, P. 2015. *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Simamora, H. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soeprihanto, John. 2015. *Pengantar Bisnis (Dasar-dasar Ekonomi Perusahaan)*. Edisi Ke-5. Yogyakarta: Liberty.
- Sudarmanto. 2016. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Umar, Husein. 2013. *Riset Bisnis*. Penerbit Gramedia. Jakarta.
- Wayan Ekastana Senadwipa Perteka. 2020. *Pengaruh Job Description dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Anulekha Resort & Villa di Ubud*. Jurnal Values. Volume 1 Nomer 4, Tahun 2020 e-ISSN: 2721-6810.