

**SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN  
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT.  
MAYBANK FINANCE PALEMBANG**



**Diajukan Oleh:**

**MOHAMMAD RASYID HAITAMI  
NPM. 17.01.11.0189**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2021**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : MOHAMMAD RASYID HAITAMI  
Nomor Pokok/NIRM : 17.01.11.0189  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KAR YAWAN PADA PT. MAYBANK FINANCE PALEMBANG

Pembimbing Skripsi

Tanggal <sup>30 Maret 2022</sup> ..... Pembimbing I: Salman, SE, M.Si  
NIDN: 0201085701

Tanggal <sup>30 Maret 2022</sup> ..... Pembimbing II: Syahyuni, SE, MM  
NIDN: 0226106101

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi  
Tanggal <sup>30-03-2022</sup> .....



Dr. Msy, Mikial, SE, AK, CA, CSRS  
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen  
Tanggal <sup>30-03-2022</sup> .....

Mariyam Zanariah, S.E, MM  
NIDN: 0222096301

20/PS/DFE/22

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Mohammad Rasyid Haitami  
Nomor Pokok/NIRM : 17.01.11.0189  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. MAYBANK FINANCE PALEMBANG

Penguji Skripsi

Tanggal <sup>31 Maret 2022</sup> ..... Ketua Penguji : Salman, SE, M.Si  
NIDN: 0201085701

Tanggal <sup>31 Maret 2022</sup> ..... Penguji I : Syahyuni, SE, MM  
NIDN: 0226106101

Tanggal <sup>31 Maret 2022</sup> ..... Penguji II : Firdaus Sianipar, S.E, M.M  
NIDN: 0203066401

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi  
Tanggal <sup>31-03-2022</sup> .....



Dr. Msy, M. Ed., SE, AK, CA, CSRS  
NIDN: 0205026401

Ka. Prodi Manajemen  
Tanggal <sup>31-03-2022</sup> .....

Mariyam Zanariah, S.E, MM  
NIDN: 0222096301



**PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mohammad Rasyid Haitami  
Npm/Nomor Pokok : 1701110189  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsukuensinya.

Palembang, 23 April 2022



M.Rasyid Haitami

***MOTTO :***

- ***CAPEK ITU WAJAR, TIDUR ITU PENTING!***
- ***BEDA ORANG BEDA NASIB!***
- ***AKAN INDAH PADA WAKTUNYA***

***PERSEMBAHAN :***

- ***Terima kasih untuk bapak dan ibuku, saudaraku dan sahabat-sahabatku***
- ***Almamaterku***
- ***Dosen tercinta***

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbil ‘Alamin segala puji bagi Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan rasa syukur yang luar biasa atas nikmat sehat, nikmat iman, nikmat islam dan berkat rahmat dan hidayah-Nya pula sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Maybank Finance Cabang Palembang”**.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penyajiannya yang mungkin disebabkan oleh keterbatasan serta kemampuan yang penulis miliki. Tetapi dengan bantuan, bimbingan, masukan, dan dorongan semangat serta kesabaran yang diberikan oleh semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung, akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan jadwal waktu yang telah direncanakan.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan syukur kepada Allah Subhanahu Wa Ta’ala dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E, M.Si, Ak, CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang yang telah memberikan bimbingan dan pengetahuan selama studi.
4. Bapak Salman, SE.MS.i selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian ini.
5. Ibu Syahyuni.S.E.,MM selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah berusaha keras memberikan bimbingan guna penyelesaian skripsi ini.

6. Bapak Herman Efrizal, SE. MM selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membantu sejak awal perkuliahan hingga terselesaikannya skripsi ini.
7. PT. Maybank Finance Cabang Palembang yang telah bersedia memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian.
8. Seluruh karyawan PT. Maybank Finance Cabang Palembang yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner sehingga dapat di analisis dengan baik.

Semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, Apr 2022

Mohammad Rasyid Haitami

## DAFTAR ISI

<b>LEMBAR JUDUL</b> .....	i
<b>LEMBAR PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>LEMBAR PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	iv
<b>MOTTO DAN PESEMBAHAN</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiii
<b>ABSTRAK</b> .....	xiv
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis .....	7
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.1.1 Pengertian MSDM.....	7
2.1.2 Kompensasi .....	10
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi .....	10
2.1.2.2 Tujuan Kompensasi .....	12
2.1.2.3 Sistem Pemberian Kompensasi .....	13
2.1.2.4 Jenis-jenis Kompensasi.....	16
2.1.2.5 Dimensi Kompensasi.....	17
2.1.2.6 Indikator Kompensasi.....	19
2.1.3 Budaya Organisasi.....	19
2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	19



2.1.3.2	Karakteristik Budaya Organisasi .....	20
2.1.3.3	Dimensi Budaya Organisasi .....	22
2.1.3.4	Indikator Budaya Organisasi .....	23
2.1.4	Komitmen.....	23
2.1.4.1	Pengertian Komitmen .....	23
2.1.4.2	Aspek Komitmen .....	24
2.1.4.3	Komponen dalam Komitmen .....	25
2.1.4.4	Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen.....	26
2.1.4.5	Dimensi Komitmen.....	26
2.1.4.6	Indikator Komitmen .....	27
2.1.5	Produktivitas Kerja Karyawan .....	27
2.1.5.1	Pengertian Produktivitas Kerja Karyawan .....	27
2.1.5.2	Konsep-konsep Produktivitas Kerja Karyawan.....	28
2.1.5.3	Faktor Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan.....	28
2.1.5.4	Dimensi Produktivitas Kerja Karyawan .....	30
2.1.5.5	Indikator Produktivitas Kerja Karyawan.....	30
2.2	Penelitian Yang Relevan.....	31
2.3	Kerangka Berpikir .....	32
2.4	Hipotesis .....	34

### **BAB III METODE PENELITIAN**

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 .....	36
3.2.1	Sumber Data .....	36
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data .....	36
3.3	Populasi, Sampel, dan Sampling .....	37
3.3.1	Populasi .....	37
3.3.2	Sampel .....	38
3.3.3	Teknik Sampling .....	39
3.4	Rancangan Penelitian.....	39

3.5	Variabel dan Definisi Operasional Variabel.....	39
3.5.1	Variabel Penelitian .....	39
3.5.2	Definisi Operasional .....	40
3.6	Instrumen Penelitian .....	42
3.6.1	Uji Instrumen.....	42
3.7	Teknik Analisis Data .....	44
3.7.1	Uji Asumsi Klasik .....	44
3.7.1.1	Uji Normalitas .....	44
3.7.1.2	Uji Heteroskedastisitas .....	45
3.7.1.3	Uji Multikolinieritas .....	45
3.8	Metode Analisis Data .....	46
3.8.1	Analisis Regresi Linear Berganda .....	46
3.8.2	Analisis Koefisien Korelasi .....	47
3.8.3	Analisis Koefisien Determinasi .....	48
3.9	Uji Hipotesis .....	49
3.9.1	Uji Simultan.....	49
3.9.2	Uji Parsial .....	51

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1	Hasil Penelitian.....	54
4.1.1	Sejarah Perusahaan .....	54
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan .....	55
4.1.3	Struktur Organisasi .....	56
4.1.4	Uraian Tugas .....	57
4.1.5	Karakteristik Responden.....	59
4.2	Hasil Pengujian Instrumen Penelitian.....	60
4.2.1	Hasil Uji Validitas .....	61
4.2.2	Hasil Uji Realibilitas .....	63
4.3	Uji Asumsi Klasik .....	64
4.3.1	Uji Normalitas .....	64
4.3.2	Uji Multikolinearitas.....	65
4.3.3	Uji Heteroskedastisitas .....	66

4.4 Teknik Analisis Data .....	67
4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	67
4.4.2 Hasil Analisis Koefisien Determinasi $R^2$ .....	69
4.4.3 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) .....	69
4.7 Hasil Uji Hipotesis.....	71
4.7.1 Hasil Uji Simultan (F) .....	71
4.7.2 Hasil Uji Parsial (t).....	72
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan.....	76
5.2 Saran .....	77
G Sistematika Penelitian.....	79
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan .....	31
Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian .....	35
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	40
Tabel 3.3 Skala Likert Pengukuran .....	47
Tabel 3.4 Analisis Korelasi (r) .....	49
Tabel 4.1 Karakteristik Profil Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel 4.2 Karakteristik Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	60
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kompensasi ( $X_1$ ).....	61
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi ( $X_2$ ) .....	62
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Komitmen ( $X_3$ ).....	62
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja Karyawan (Y) .....	63
Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas .....	63
Tabel 4.8 Uji Normalitas.....	64
Tabel 4.9 Uji Multikolinearitas .....	65
Tabel 4.10 Uji Heteroskedastisitas.....	66
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda .....	67
Tabel 4.12 Hasil Analisis Koefisien Determinasi .....	69
Tabel 4.13 Hasil Analisis Koefisien Korelasi .....	70
Tabel 4.14 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	71
Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (Uji t) .....	74

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir Penelitian .....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Maybank Finance Palembang .....	56

## ABSTRAK

**MOHAMMAD RASYID HAITAMI, Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Maybank Finance Cabang Palembang. (Di bawah Bimbingan Bapak Salman, SE.MS.i dan Ibu Syahyuni, S.E MM)**

Penelitian ini dilakukan tujuannya untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Komitmen pada PT. Maybank Finance Cabang Palembang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara langsung kepada 55 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Teknik yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan bantuan program komputer statistical product and service solution (SPSS) 25 Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa :

Secara simultan (Uji F) menunjukkan  $F_{hitung}$  yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu  $12,443 > 2,786$  atau  $sig F (0,000) < 0,05$  maka disimpulkan  $H_0$  ditolak. Artinya Kompensasi ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ), dan Komitmen ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja karyawan ( $Y$ ) Dan dapat dilihat hasil regresi berganda antara variabel Kompensasi ( $X_1$ ) 0,390 dan variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) 0,265 dan Komitmen ( $X_3$ ) 0,362 terhadap Produktivitas Kerja karyawan ( $Y$ ) diperoleh nilai konstanta sebesar **4,002** sehingga persamaan regresi linear berganda penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 4,002 + 0,390X_1 + 0,265X_2 + 0,362X_3 + e$$

Hasil Analisis Koefesien Determinasi ( $R^2$ ) diketahui nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,513 atau 51,3%. Artinya kontribusi variabel Kompensasi ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dan Komitmen( $X_3$ ) mempengaruhi variabel Produktivitas Kerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 51,3% dan sisanya sebesar 48,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

*Kata Kunci: Kompensasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP PENELITI/PENULIS**

Mohammad Rasyid Haitami sering dipanggil Rasyid, lahir di Palembang pada tanggal 18 juli 1998, merupakan anak kedua dari empat bersaudara dari Bpk. Chairul Kusnan dan Ibu Sujakoningsih. Pernah bersekolah di SDN 16 Palembang dan lulus pada tahun 2010, setelah itu melanjutkan ke tingkat menengah pertama di SMPN 3 Palembang dan lulus pada tahun 2013 , dan melanjutkan pendidikan ke tingkat menengah keatas di SMA BINA KARYA Palembang dan lulus pada tahun 2016.

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang mempunyai peranan penting untuk mewujudkan visi, misi, tugas pokok dan fungsi suatu Organisasi, untuk itu kinerja sumber daya manusia perlu mendapatkan perhatian. Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu antara lain : kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), profesionalisme, sikap, kepribadian, dan iklim kerja karyawan merupakan ujung tombak dari suatu organisasi, semakin tinggi kualitas karyawan diharapkan semakin tinggi pula kinerja organisasi, sebaliknya semakin rendah kualitas karyawan maka semakin rendah pula kinerja organisasi, oleh karena itu pengembangan kualitas sumber daya manusia sangatlah diperlukan.

Suatu perusahaan yang mempunyai tujuan untuk mengembangkan usahanya, mempertahankan hidup, dan menghasilkan laba, maka produktivitas kerja karyawan sangat penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha.

Produktivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam memproduksi dibandingkan dengan input yang digunakan, seorang karyawan dapat dikatakan produktif apabila mampu menghasilkan barang atau jasa sesuai dengan diharapkan dalam waktu yang singkat atau tepat. Keberhasilan perusahaan tercermin dari hasil kerja masing masing individu dalam perusahaan, hasil kerja tersebut akan berpengaruh pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan



semakin meningkatnya produktivitas kerja karyawan diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan pada perusahaan tersebut. Kenaikan Produktivitas tenaga kerja akan memberikan manfaat yang besar bagi tenaga kerja, Dunia usaha maupun pemerintah. Dari sisi tenaga kerja produktivitas yang tinggi akan menambah jumlah upah yang diterima, bagi dunia usaha produktivitas tenaga kerja memberikan manfaat untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan bagi pemerintah dapat menaikkan pendapatan nasional.

Menurut Mathis dan Jackson (dalam Burhanudin 2006:120). Mengatakan cara untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan yaitu dengan cara meningkatkan produktivitas karyawan. Cara untuk meningkatkan produktivitas karyawan yaitu perusahaan dapat memberikan imbalan yang layak dan adil pada karyawan. Imbalan ini berupa kompensasi yang bertujuan agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja, hingga akhirnya produktivitas karyawan dapat meningkat.

Menurut Hasibuan (2013:50) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan apayang diberikan kepada perusahaan.

Selain kompensasi, yang mempengaruhi produktivitas karyawan ialah budaya organisasi dan komitmen. Budaya organisasi dan komitmen merupakan faktor pendukung bagi tercapainya produktivitas kerja yang tinggi bagi karyawan. Budaya organisasi yang kuat dan komitmen yang tinggi juga mampu meningkatkan produktivitas kerja. Karena keberhasilan sebuah produktivitas kerja

juga akan di pengaruhi oleh pengelolaan dalam suatu perusahaan. Untuk mencapai hal tersebut dibutuhkan produktivitas kerja yang tinggi dari para karyawannya. Dengan demikian peningkatan suatu produktivitas kerja yang tinggi dalam sebuah perusahaan adalah dengan menumbuhkan komitmen di kalangan karyawan, agar karyawan mau bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh untuk mencapai tujuan yang di inginkan. Serta dapat meningkatkan barang atau jasa yang di hasilkan oleh perusahaan tersebut.

Menurut Emron *et al* (2016:87) Budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggan kelompok dan menghadapi suatu tujuan tertentu.

(Mekta, 2016:109) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi. Komitmen organisasi dapat tumbuh dari ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral, nilai-nilai dalam perusahaan serta kemauan dalam diri untuk mengapdi pada perusahaan.

PT. Maybank Indonesia Tbk adalah salah satu bank swasta terkemuka di indonesia, yang didirikan pada tahun 1959. Maybank indonesia menyediakan serangkaian produk dan jasa komprehensif bagi nasabah individu maupun korporasi melalui layanan *Community Financial Service* (Perbankan Ritel dan non Ritel) dan Perbankan Global, serta pembiayaan otomotif melalui intetitas anak

yaitu WOM Finance untuk kendaraan roda dua dan Maybank Finance untuk kendaraan roda empat.

Fenomena produktivitas karyawan yang terjadi di PT. Maybank Finance Palembang mengalami penurunan, hal ini dikarenakan penurunan produktivitas karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan dalam rancangan kerja (*work plan*).

Berdasarkan fenomena diatas penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Maybank Finance Palembang”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi, budaya organisasi dan komitmen secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Maybank Finance Palembang?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Maybank Finance Palembang?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Maybank Finance Palembang?
4. Bagaimana pengaruh komitmen secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Maybank Finance Palembang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan komitmen secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Maybank Finance Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Maybank Finance Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Maybank Finance Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen secara parsial terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Maybank Finance Palembang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan, meningkatkan pemahaman secara ilmiah dapat memberikan pemahaman mengenai kompensasi, budaya organisasi dan komitmen.

2. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi, dan memberikan informasi mengenai pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan komitmen terhadap produktivitas kerja karyawan.

### 3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi perusahaan PT. Maybank Finance Palembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro, Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fakultas Ekonomi. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. Edisi Pertama Cetakan Kelima. Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Keduapuluh, PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Husein Umar. 2013. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: Rajawali
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R.Wayne. (2012). *Human Resource Management*. 12th edition. Pearson Education.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kedua. Bandung : Alfabeta.
- Moehariono. “*Manajemen dan Evaluasi Kinerja*”.(Aswaja Pressindo) 2014.
- Octavianus, Wungow Raymond, dan Adolfina. “*Pengaruh Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado.*” **EMBA Vol.6, No.3 (Juli 2018): 1758-1767**
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Ratulangi, Riscy S., dan Agus Supandi Soegoto. “*Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Hasjrat Abadi Tendean Manado).*” **EMBA Vol.4, No.4** (September 2016): 322-334.

- S.P. Hasibuan. Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Suparyadi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Yogyakarta: ANDI
- Sukmadinata. 2010. *Metode penenelitian pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabet.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Veithza, Rivai. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. “*Manajemen Dan Evaluasi Kinerja*.” (Aswaja Pressindo) 2014.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.