

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN
MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA
KARYAWAN DI PT. INDOMARCO PRISMATAMA
PALEMBANG**

SKRIPSI



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

Diajukan Oleh :

Rinaldy Taspaba

NIM. 1901110168

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TRIDINANTI

2024

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Rinaldy Taspaba
Nomor Pokok/NIRM : 1901110168
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Indomarco Prismatama Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 09-04-2024 Pembimbing I : Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si
NIDN : 0220016002

Tanggal 10-04-2024 Pembimbing II : Herlan Junaidi, SE., M.Si.,
NIDN : 0219086101

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Tanggal 24-04-2024

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal 24-04-2024

Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.CA.CSRS
NIDN: 0205026401

Mariyam/Zanariah, SE., M.M
NIDN : 0222096301


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Rinaldy Taspaba
Nomor Pokok/NIRM : 1901110168
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan
Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja
Karyawan Di PT. Indomarco Prismatama
Palembang


Penguji Skripsi :

Tanggal 09-04-2024

Ketua Penguji : 
Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si.
NIDN : 0220016002


Tanggal 10-04-2024

Penguji I


: Herlan Junaidi, SE., M.Si.
NIDN : 021908610

Tanggal 10-04-2024

Penguji II


: Umi Hasanah, SE,MM
NIDN : 0220016002

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Tanggal 24-04-2024



Dr. Misy Mikhil, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal 24-04-2024



Mariyam Zanariah, SE, M.M
NIDN : 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Prestasi mungkin membuatmu lebih tinggi, tetapi kerendahan hati dapat membuatmu lebih dicintai”

Kupersembahkan kepada :

- *Kedua orang tua*
- *Ayahku tercinta Tamris*
- *Almarhumah Ibundaku tercinta
Herlina*
- *Kakak kandungku tercinta Rian
Juniansyah, S.IP*
- *Keluarga besarku*
- *Sahabat-sahabatku*
- *Dosen pembimbingku*
- *Almamaterku*
- *Masa Depanaku*

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rinaldy Taspaba

Npm/Nomor Pokok : 1901110168

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Jurusan : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

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 konsekuensinya.

Palembang, Maret 2024



Rinaldy Taspaba

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kami persembahkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-NYA semata sehingga peneliti mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Indomarco Prismatama Palembang ". Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Peneliti menyadari penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof Dr Ir H Edizal AE MS Selaku Rektor Universitas Tridinanti
2. Ibu Masayu Mikial, SE.M.Si.Ak.CA. CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
3. Dr. M.Ima Andriyani,SE.,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Tridinanti dan Dosen Pembimbing utama yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian
4. Ibu Mariyam Zanariah,SE,M.M, Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti
5. Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE.,M.Si selaku Dosen Pembimbing utama yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian
6. Bapak Herlan Junaidi, SE.,M.Si..selaku Dosen Pembimbing Anggota telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
7. Dosen-dosen serta staff karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
8. Pimpinan PT. Indomarco Prismatama Palembang serta staf-staf telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian.
9. Kedua orang tua ku, Ayahku tercinta Tamris dan Almarhumah Ibundaku tercinta Herlina yang telah memberikan dukungan moril, maupun materi, motivasi, semangat, pengorbanan, cinta dan do'a yang tak pernah henti.

serta termotivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi dan kuliah ini dengan baik.

10. Kakak kandungku Rian Juniansyah, S.IP yang telah memberikan dukungan dan doa yang tak pernah henti.
11. Teman-temanku, Aldo azhari, Rafdi Nubli.
12. Teman-teman seperjuanganku, Eduar reganda, Tri saputra.
13. Sahabat-sahabatku, Arino tohirin, Muhammad riki, Abdul rahman sazili, Jimmi aprian saputra.
14. Teman-teman ku, terimakasih atas dukungan, semangat, pengalaman selama kuliah. Semoga tali silaturahmi kita terus terjalin dan semoga kita menjadi orang yang sukses.
15. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuannya dalam terselesaikan proposal skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu peneliti memohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Aaminnn...

Palembang, Maret 2024

Rinaldy Taspaba

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	11
2.1.1 Produktivitas Kerja Karyawan	11
2.1.1.1 Pengertian Produktivitas kerja karyawan.....	11
2.1.1.2 Faktor – Faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan	12
2.1.1.3 Tipe Rasio Produktivitas	15
2.1.1.4 Faktor Penyebab Merosotnya Produktivitas	15
2.1.1.5 Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja	16
2.1.2 Kompensasi.....	17

2.1.2.1	Pengertian Kompensasi.....	17
2.1.2.2	Faktor faktor yang mempengaruhi Kompensasi	18
2.1.2.3	Tujuan Pemberian Kompensasi.....	19
2.1.2.4	Dimensi dan Indikator Kompensasi	
2.1.3	Disiplin Kerja	—
2.1.3.1	Pengertian Disiplin Kerja.....	22
2.1.3.2	Faktor – Faktor yang memengaruhi Disiplin Kerja	23
2.1.3.3	Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja.....	25
2.1.4	Motivasi Kerja.....	26
2.1.4.1	Pengertian Motivasi Kerja.....	26
2.1.4.2	Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi	26
2.1.4.3	3 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja.....	29
2.2	Penelitian Lain Yang Relevan	30
2.3	Kerangka Berfikir	31
2.4	Hipotesis	36
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Tempat Dan Waktu Penelitian	37
3.1.1	Tempat Penelitian	37
3.1.2	Waktu Penelitian	37
3.2	Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.2.1	Sumber Data	37
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	38
3.3	Populasi,Sample,dan Sampling	40
3.3.1	Populasi	40
3.3.2	Sample	41
3.4	Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional	42
3.4.1	Variabel Penelitian	42
3.4.2	Defenisi Operasional	42
3.5	Instrumen Penelitian	43
3.5.1	Uji Validitas.....	46
3.5.2	Uji Reliabilitas.....	46

3.6 Teknik Analisa Data	47
3.7 Analisis Regresi Linier Berganda	47
3.7.1 Uji Normalitas Data.....	49
3.8 Uji Hipotesis Statistik	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum	54
4.1.1 Sejarah Sejarah PT.Indomarco Prismatama Palembang.....	54
4.1.2 Visi dan Misi.....	55
4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas.....	55
4.1.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab.....	56
4.2 Pembahasan dan interpretasi	59
4.2.1 Deskripsi Data Demografi Responden	59
4.2.2 Jumlah Responden Berdasarkan Umur	59
4.2.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian	60
4.3 Hasil Uji Instrumen Penelitian	60
4.3.1 Uji Validitas.	60
4.3.2 Uji Reliabilitas.....	63
4.4 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	64
4.4.1 Analisis Linier Berganda.....	67
4.4.2 Koefisien Determinasi.....	68
4.5 Uji Hipotesis Penelitian	69
4.5.1 Uji Simultan (Uji F)	69
4.5.2 Uji Parsial (Uji t).....	70
4.6 Pembahasan.....	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	74
5.2 Saran.....	75
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Target dan Realisasi PT. Indomarco Prismatama Palembang Bulan Januari sampai Juni Tahun 2023	5
2.1 Penelitian Terlebih Dahulu Yang Relevan.....	30
3.1 Jadwal Penelitian.....	31
3.2 Data Karyawan PT. Indomarco Prismatama Palembang	41
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	43
3.4 Skala Likert	45
3.5 Interval Koefisien.....	49
4.1 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1)	61
4.2 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)	62
4.3 Hasil Uji Validitas Motivasi (X3)	62
4.4 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)	63
4.5 Hasil Uji Reliabilitas	64
4.6 Hasil Uji Normalitas	65
4.7 Hasil Uji Multikolinieritas	66
4.8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	67
4.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi	69
4.10 Hasil Uji F.....	69
4.11 Hasil Uji t	70

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Berfikir.....	32
4.1 Struktur Organisasi	56
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	59
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	66

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Tabulasi

Lampiran 3 Hasil Analisa SmartPLS

ABSTRAK

Rinaldy Taspaba, Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT. Indomarco Prismatama Palembang (Dibawah bimbingan Ibu Dr. Yolanda Veybitha, SE.,M.Si dan Bapak Herlan Junaidi, SE.,M.Si)

PT. Indomarco Prismatama (Indomaret) merupakan sebuah perusahaan minimarket terbesar di Indonesia yang memanfaatkan SDM untuk mencapai tujuan perusahaan, berperan besar dalam penyediaan sembako dan kebutuhan rumah tangga lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. Indomarco Prismatama Palembang, populasi penelitian ini adalah seluruh Karyawan PT. Indomarco Prismatama Palembang yang berjumlah 123 Karyawan, Pada penelitian kali ini peneliti menggunakan metode penelitian *sampel jenuh*, Maka dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 34 Karyawan sebagai sampel penelitian. Analisis data yang digunakan melalui program SPSS versi 24.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi disiplin kerja dan motivasi mempunyai pengaruh secara simultan dengan variabel produktivitas Kerja karyawan di PT. Indomarco Prismatama dimana nilai signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. variabel kompensasi terhadap Produktivitas Kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $t = 0,075 > \alpha = 0,05$ Artinya kompensasi secara parsial tidak berpengaruh nyata terhadap produktivitas Kerja. variabel disiplin kerja terhadap produktivitas Kerja nilai signifikansi sebesar $t \text{ sig} = 0,023 < \text{nilai } \alpha = 0$ Artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas Kerja. variabel motivasi terhadap produktivitas Kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar $t \text{ sig} = 0,000 < \text{nilai } \alpha = 0,05$ Artinya motivasi secara parsial berpengaruh terhadap produktivitas Kerja (Y). Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) menunjukkan koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar 00,263 atau 26,30%. variabel kompensasi (X1) disiplin kerja (X2) dan motivasi (X3) terhadap variabel produktivitas Kerja (Y) sedangkan sisanya 73,70% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti.

Kata kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, Motivasi dan Produktivitas Kerja

ABSTRACT

Rinaldy Taspaba, The Influence of Compensation, Work Discipline and Motivation on Employee Work Productivity at PT. Indomarco Prismatama Palembang (Under the guidance of Mrs. Dr. Yolanda Veybitha, SE., M.Si and Mr. Herlan Junaidi, SE., M. Si)

PT. Indomarco Prismatama (Indomaret) is the largest minimarket company in Indonesia that utilizes human resources to achieve company goals, playing a major role in providing basic necessities and other household needs. This research aims to determine the influence of compensation, work discipline and motivation on employee work productivity at Pt. Indomarco Prismatama Palembang, the population of this study is all employees of PT. Indomarco Prismatama Palembang with a total of 123 employees. In this study the researcher used a saturated sample research method. So in this study the number of samples used was 34 employees as the research sample. Data analysis used was through the SPSS version 24 program.

The results of this research indicate that the work discipline and motivation compensation variables have a simultaneous influence on the work productivity variables of employees at PT. Indomarco Prismatama where the significant value is below 0.05, namely 0.000. The compensation variable on work productivity obtained a significance value of $t = 0.075 > \alpha = 0.05$. This means that partial compensation has no real effect on work productivity. The work discipline variable on work productivity has a significance value of $t \text{ sig} = 0.023 < \alpha \text{ value} = 0$. This means that work discipline partially influences work productivity. The motivation variable for work productivity obtained a significance value of $t \text{ sig} = 0.000 < \alpha \text{ value} = 0.05$. This means that motivation partially influences work productivity (Y). The results of the Determination Coefficient Test (R^2) show that the Adjusted R Square coefficient of determination is 0.263 or 26.30%. the compensation variable (X1), work discipline (X2) and motivation (X3) on the work productivity variable (Y) while the remaining 73.70% is influenced by other factors not studied.

Keywords: Compensation, Work Discipline, Motivation and Work Productivity

RIWAYAT HIDUP

Rinaldy Taspaba dilahirkan di Pangkalan Balai pada tanggal 27 Juli 2000, merupakan anak ke dua dari dua bersaudara, dari pasangan bapak Tamris dan ibu Herlina. Sekolah dasar diselesaikan tahun 2010 di SD Negeri 136 Palembang, sekolah menengah pertama di selesaikan tahun 2013 di MTS Al Hikmah Palembang. Dan selanjutnya menyelesaikan sekolah menengah kejuruan pada tahun 2018 di SMK negeri 7 Palembang. Pada tahun 2019, memasuki fakultas ekonomi program studi manajemen universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Februari 2024

Rinaldy Taspaba

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 latar Belakang

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil input dan pengeluaran serta peran tenaga kerja dalam satuan waktu. Jika produktivitas meningkat, biasanya disebabkan oleh peningkatan efisiensi bahan, waktu, tenaga kerja, dan sistem kerja, peningkatan keterampilan tenaga kerja, dan teknik produksi. Produktivitas kerja adalah kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan dalam menghasilkan barang dan jasa dari berbagai sumber daya (Grasseti & Hunanyan, 2018).

Menurut Martono (2019) menjelaskan bahwa produktivitas merupakan rasio antara besaran volume output terhadap besaran input yang digunakan. Produktivitas merupakan faktor penting bagi penentuan keberhasilan perusahaan. Jika produktivitas kerja karyawan selalu mengalami kenaikan yang signifikan dari waktu ke waktu, maka perusahaan akan mudah mencapai tujuan yang telah ditetapkan. produktivitas adalah perbandingan hasil yang dicapai dan peran serta pegawai per satuan waktu. Atau sejumlah barang/jasa yang dapat dihasilkan seorang/sekelompok orang/pegawai dalam jangka waktu tertentu (Sedermayati, 2018). Produktivitas karyawan melihat sejauh mana sumber daya manusia diberdayakan dengan baik dalam proses produksi untuk menghasilkan keluaran yang diinginkan, salah satu usaha pemicu produktivitas pekerja adalah dengan menawarkan penghargaan dan pengakuan (Endahsari, dkk. 2019).

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas meningkat. Maksud dari produktivitas adalah pebandingan secara ilmu hitung antara jumlah yang dihasilkan dan jumlah setiap sumber yang dipergunakan selama produksi berlangsung (Afandi, 2018). Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan antara lain pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap, etika kerja, motivasi, gaji, kesehatan, teknologi, manajemen, kesempatan berprestasi Ravianto dalam (Sumual, 2017)

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balasan jasa untuk kerja mereka, dalam sesuatu organisasi masalah kompensasi merupakan suatu yang sangat kompleks namun merupakan faktor yang penting bagi karyawan maupun organisasi itu sendiri. Kompensasi merupakan pencerminan atau ukuran nilai pekerjaan karyawan itu sendiri sebagai individu. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan, 2017)

Menurut Sinambela, (2018) kompensasi adalah imbalan balas jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seorang pekerja/karyawan atas jasa

atau hasil dari pekerjaan disebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi dimaksudkan sebagai balas jasa (*reward*) perusahaan terhadap pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan Hamali (2018)

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia yang keenam dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2019)

Menurut Sutrisno (2019) Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Salah satu upaya untuk mengatasi penyebab tindakan indisipliner yang bertujuan untuk pertumbuhan organisasi yaitu memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Adanya disiplin kerja sangat bermanfaat dalam mendidik karyawan untuk mematuhi peraturan dan kebijakan-kebijakan

yang berlaku pada perusahaan tersebut sehingga akan menghasilkan Kerja yang optima

Motivasi merupakan suatu kegiatan yang sangat positif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Motivasi kerja merupakan suatu kebutuhan pokok yang diperlukan, sehingga kebutuhan tersebut terpenuhi maka dapat menyebabkan keberhasilan terhadap suatu kegiatan kerja. Motivasi merupakan suatu rangkaian kegiatan pemberian dorongan, yaitu bukan hanya kepada orang lain melainkan juga kepada diri sendiri. Sehingga melalui dorongan ini diharapkan akan dapat bertindak ke arah tujuan yang diinginkan Busro (2018).

Menurut Sunarsi (2018) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Manusia memiliki dorongan dalam mencapai tujuan yang ia tujukan. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan. Savitri (2017)

Menurut Robbins dan Judge dalam Busro (2018) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Berdasarkan hasil beberapa pendapat yang dikemukakan para ahli maka dapat diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja merupakan suatu proses yang dimana kebutuhan sikap mendorong seseorang dalam melakukan suatu kegiatan untuk mencapai suatu tujuan tertentu maupun tujuan organisasi dan memenuhi kebutuhan seseorang tersebut.

PT. Indomarco Prismatama (Indomaret) merupakan sebuah perusahaan minimarket terbesar di Indonesia yang memanfaatkan SDM untuk mencapai tujuan perusahaan, berperan besar dalam penyediaan sembako dan kebutuhan rumah tangga lainnya. Meningkatnya jumlah penduduk yang semakin pesat maka semakin banyak pula masyarakat yang memerlukan kualitas dan pelayanan yang maksimal dari PT. Indomarco Prismatama cabang Palembang. Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Indomarco Prismatama cabang Palembang masih terbilang belum optimal.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pihak *Human Resources Department* (HRD), perusahaan tersebut mengalami permasalahan tentang produktivitas kerja karyawan. Rendahnya Produktivitas Kerja Karyawan di PT.Indomarco Prismatama Palembang dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Untuk jelasnya dapat dilihat dari Tabel 1.1 dibawah ini :

Tabel 1.1
Target dan Realisasi PT. Indomarco Prismatama Palembang
Bulan Januari sampai Juni Tahun 2023

No	Bulan	Target	Realisasi
1	Januari	Rp. 1.500.000.000	Rp. 1.245.500.000
2	Februari	Rp. 1.500.000.000	Rp. 1.115.700.000
3	Maret	Rp. 1.500.000.000	Rp. 1.325.600.000
4	April	Rp. 1.500.000.000	Rp. 1.112.000.000
5	Mei	Rp. 1.500.000.000	Rp. 1.232.000.000
6	Juni	Rp. 1.500.000.000	Rp. 1.185.000.000

Sumber : PT. Indomarco Prismatama Palembang, 2023

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas PT.Indomarco Prismatama pada tahun 2021 belum mencapai target. Hal ini dapat dilihat dari realisasi yang belum mencapai target merupakan permasalahan bagi profit perusahaan. Produktivitas kerja karyawan.PT.Indomarco Prismatama dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja

karyawan yang belum sesuai dengan kebutuhan yang diharapkan sehingga belum memenuhi pencapaian tujuan perusahaan, dengan kata lain produktifitasnya belum optimal karena karyawan menganggap target yang diberikan berlebihan dan adanya tekanan dari berbagai pihak dimana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerja tempat individu itu berada, Adapun masalah Produktivitas Kerja Karyawan terjadi di PT. Indomarco Prismatama adalah pimpinan merasa bahwa kuantitas dan kualitas output yang dihasilkan oleh karyawan diperusahaan tersebut dirasa masih jauh dari target yang ditentukan perusahaan sehingga pimpinan mengambil sikap untuk menambah jam operasional kerja yang dijadikan sebagai loyalitas karyawan untuk mencapai target perusahaan, serta adanya pelanggaran kehadiran ditempat kerja yang dilakukan beberapa karyawan dengan datang terlambat dengan berbagai alasan, Belum lagi sikap kooperatif yang tidak baik diantara karyawan dalam bekerja sama sebagai tim.

Fenomena lain yakni menyangkut masalah produktivitas kerja karyawan yang tidak mencapai target penjualan disebabkan kurangnya pemberian kompensasi yang banyak diterapkan dalam suatu organisasi terdiri dari gaji, tunjangan dan insentif, yang saat ini cenderung menjadi pertanyaan oleh kebanyakan karyawan, karena belum terdistribusikan secara adil dan merata atas pemberian kompensasi kepada setiap karyawan di PT. Indomarco Prismatama. Banyaknya keluhan dan ketidak puasan atas pemberian kompensasi yang diterima oleh karyawan di PT. Indomarco Prismatama, maka secara langsung atau tidak langsung berdampak terhadap proses aktivitas kerja, yang mempengaruhi kegiatan pelaksanaan kerja sehari-hari, karena karyawan tidak termotivasi dalam menjalankan aktivitas

kerjanya, diakibatkan kompensasi yang diterimanya tidak dapat memperbaiki pendapatan dan kesejahteraannya.

Masalah lain yang ada di PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang yaitu disiplin kerja. Adanya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh beberapa karyawan PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang, diantaranya : masalah kehadiran dimana masih adanya karyawan yang sering telambat datang ke kantor serta memanipulasi absensi, begitu juga dengan ketaatan karyawan terhadap peraturan kerja masih ditemukannya karyawan yang sering melanggar peraturan seperti sering meninggalkan ruangan kerja serta mengabaikan peraturan yang ada pada kantor. Masih ditemukannya karyawan yang belum melaksanakan pekerjaan dengan sesuai standart pekerjaan serta melakukan pekerjaan tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Beberapa karyawan juga kurang teliti dalam bekerja serta kurang berhati-hati dalam bekerja.

Berdasarkan hasil pengamatan yang penulis lakukan, yang menjadi masalah pada PT. Indomarco Prismatama Cabang Palembang adalah rendahnya disiplin kerja karyawan yang ditunjukkan dengan tingkat absensi yang tinggi. Masih rendahnya motivasi kerja pegawai pada Bagian kasir. Hal ini dapat dilihat dari fenomena seperti karyawan melaksanakan tugasnya tidak bersungguh-sungguh dan kurang teliti dalam bekerja, masih ada sebagian karyawan pada saat bekerja pegawai sering menunda-nunda pekerjaannya, masih ada sebagian pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal serta adanya karyawan yang keluar masuk kantor pada saat jam kerja, dan Masih ada sebagian karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya. Fenomena yang ada masih

terdapat pegawai dalam bekerja mengalami penurunan motivasi kerja atau rendahnya motivasi kerja dapat ditunjukkan dengan keterlambatan pegawai yang merupakan penurunan terhadap kedisiplinan kerja cerminan dari rendahnya motivasi kerja seorang karyawan dengan pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian terdahulu Diana dkk, (2023) menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan kompensasi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Sekar Katokichi, penelitian Ayu dkk (2023) menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Karyawan, Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Variabel kompensasi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas karyawan. Sedangkan penelitian Albert dkk, (2023) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan, Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif secara bersama sama terhadap produktivitas karyawan.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Pt. Indomarco Prismatama Palembang”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas yang peneliti jabarkan diatas maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas Kerja Karyawan di PT. Indomarco Prismatama Palembang?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas Kerja Karyawan di PT. Indomarco Prismatama Palembang?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas Kerja Karyawan di PT. Indomarco Prismatama Palembang?
4. Apakah motivasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas Kerja Karyawan di PT. Indomarco Prismatama Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisa dan membuktikan :

1. Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas Kerja Karyawan di PT. Indomarco Prismatama Palembang.
2. Pengaruh kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas Kerja Karyawan di PT. Indomarco Prismatama Palembang.
3. Pengaruh disiplin kerja berpengaruh secara parsial Terhadap produktivitas Kerja Karyawan di PT. Indomarco Prismatama

Palembang.

4. Pengaruh motivasi berpengaruh secara parsial Terhadap produktivitas Kerja Karyawan di PT. Indomarco Prismatama Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam menambah pemahaman dan informasi yang dapat dimanfaatkan sebagai data referensi bagi Perusahaan untuk melihat pengaruh Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Indomarco Prismatama Palembang

2. Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti, penelitian ini diharapkan untuk menambah ilmu pengetahuan, pemahaman dan wawasan peneliti dengan berbagai faktor penting untuk mendapatkan kompensasi, disiplin kerja dan motivasi agar mencapai target yang di harapkan Perusahaan.
2. Bagi Perusahaan, diharapkan dapat membantu Perusahaan dalam melihat kompensasi, disiplin kerja dan motivasi dalam mempengaruhi produktivitas Kerja Karyawan dalam mewujudkan tujuan Perusahaan.
3. Bagi Akademik, penelitian ini dapat diandalkan dalam menggali informasi dalam bidang manajemen terhadap hal hal yang mempengaruhi produktivitas Kerja Karyawan di PT. Indomarco Prismatama Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *Stress Kerja* (Issue 1). Semarang University.
- Affandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Riau: Zanafa Publishing.
- Aprelindayani, Ni Made Ayu (2022), *Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Aditya Farmatama Denpasar*.
- Devischa, D. C., & Mukzam, M. D. (2018). *Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kompensasi Dan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bri Syariah Cabang Kediri)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 63(1)
- Dyah Supriatin, Shella Rizqi Amelia, Yuki Intania Roshela (2021). *Pengaruh gaya kepemimpinan, Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan ELTI Gramedia Purwokerto Yogyakarta dan Solo Perwira Journal of Economics and Business (PJEB)E-ISSN :2775-572XVolume 1 Nomor 1*
- Eka Okty Saputri, (2019), *Pengaruh Beban Kerja, Disiplin kerja, Dan Motivasi kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Quantum Inti Akurasi)*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mercubuana Jakarta
- Elmi, Farida. 2018. *Telitik Manajemen Sumber Daya Manusia: Edisi 1*. Mitra Wacana Media. Jakarta
- Fachrezi, Hakim dan Khair H. 2020. *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu*. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. ISSN. 2623-2634. Vol: 3, No: 1.
- Hamali, A. Y. (2018). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Buku Seru.
- Hakim Fachrezi Hazmanan Khair, (2020). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan*

- Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.* Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 3, No. 1, Maret 2020, 107-119
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo persada
- Maryati, Tri. 2021. *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Produktivitas Kerja Karyawan*. Yogyakarta: UMY Press.
- Muis, Muhammad Ras. J Jufrizen dan Muhammad Fahmi. 2018. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Ekonomi & Syariah. E-ISSN 2599-3410 P-ISSN: 2614-3259. Vol. 1, No 1,.
- Musyarofah, Vina Rif'atun (2021) *Pengaruh Lingkungan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Dua Tani Barokah Pati*. Undergraduate thesis, IAIN KUDUS.
- Muhamad Ekhsan dan Burhan Septian (2021) *Pengaruh Motivasi kerja, Disiplin kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Cabinindo Putra MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan* ISSN: 2723-701X
- Priansa, Donni Juni. 2018. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Bandung. Alfabeta.
- Reni (2021). *Pengaruh Komunikasi, Konflik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Ptnusa Koffie Batam* Program Studi Manajemen Fakultas Ilmu Sosial Dan Humaniora Universitas Putera Batam
- Ricardianto, Prasadja. (2018). *"Human Capital Management"*. Penerbit. IN Media. BOGOR
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Steven, S. (2021). *Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Hubungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Elang Jaya Di Kota Batam* (Doctoral

dissertation, Prodi Manajemen).

Stefanus Y. Raintung, Victor P. K. Lengkong dan Rita N. Taroreh (2022)
Pengaruh Kompensasi, Motivasi kerja Dan Motivasi Terhadap
Produktivitas Kerja Karyawan PT. Jumbo Pasar Swalayan Manado Jurnal
EMBA Vol.10 No.1 Januari 2022, Hal. 1694-1704

Sudarmanto, E., D., Tjahjana, D., & Wibowo, E. (2021). *Manajemen Konflik*.

Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT
Bumi Aksara.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung :
Alfabeta, CV