

**PENGARUH SISTEM REWARD, MOTIVASI INTRINSIK DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI RICHEESE  
FACTORY JLN. SUMPAAH PEMUDA KOTA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagai Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Manajemen**



**Diajukan oleh :**

**DESAK ERNI**

**NPM. 2101110122**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**2025**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : DESAK ERNI  
Nomor pokok/NPM : 2101110122  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Stara 1 (S1)  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul skripsi : PENGARUH SISTEM REWARD, MOTIVASI  
INTRINSIK, DISIPLIN KERJA TERHADAP  
EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI RICHEESE  
FACTORY JLN. SUMPAAH PEMUDA KOTA  
PALEMBANG

Pembimbing skripsi

Tanggal <sup>29</sup> 29-1-25 ..... pembimbing I : <sup>129</sup> Ulil Amri, SE.M.Si  
NIDN : 0229016201

Tanggal <sup>29</sup> 29-1-25 ..... pembimbing II : Alinadia.SE.MM  
NIDN: 0207125901

Mengetahui,

Dekan

Tanggal <sup>30</sup> 30-1-25 .....



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

Ketua Program Studi Manajemen

Tanggal <sup>30</sup> 30-1-25 .....



Mariyam Zanariah, SE.,MM  
NIDN: 0222096301


041/PS/DFEB/25


UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
PALEMBANG


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : DESAK ERNI  
Nomor pokok/NPM : 2101110122  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Stara 1 (S1)  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul skripsi : PENGARUH SISTEM REWARD, MOTIVASI  
INTRINSIK, DISIPLIN KERJA TERHADAP  
EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI RICHEESE  
FACTORY JLN. SUMPAAH PEMUDA KOTA  
PALEMBANG

Pembimbing skripsi

Tanggal 29-1-2025 ketua penguji :  : Uli Amri, SE.M.Si  
NIDN : 0229016201

Tanggal 29-1-25 penguji I :  : Alinadia, SE.MM  
NIDN: 0207125901

Tanggal 29-1-25 penguji II :  : Firdaus Sianipar, S.E.,MM  
NIDN :0203066401

Mengetahui ,


Dekan  
Tanggal 30-1-25



Dr.Msy. Mardal, S.E., M.Si, Ak, CA, CSRS  
NIDN: 0205026401

Ketua Program Studi Manajemen

Tanggal 20-1-25

  
Marivam Zanariah, SE.,MM  
NIDN: 0222096301

iii

041/PSIDFEB/25

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Desak Erni

Npm : 2101110122

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : Pengaruh Sistem Reward, Motivasi Intrinsik Dan Disiplin  
Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di Richeese  
Factory Jln. Sumpah Pemuda Kota Palembang

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

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

Palembang, 20 Januari 2025

  
Desak Erni

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO

“Orang lain ga akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita yang mereka ingintahu hanya bagian *succes stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun gak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita dimasa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini, tetap bejuang ya!”

### PERSEMBAHAN

*“Tiada lembar yang paling indah dalam laporan skripsi ini kecuali lembar persembahan. Dengan mengucapkan syukur kepada Ida Sanghyang Widhi Wase, skripsi ini saya persembahkan sebagai tanda bukti kepada orang tua tercinta, saudaraku, sahabat, dan teman-teman yang selalu memberi support untuk menyelesaikan skripsi ini”*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian dengan judul "**PENGARUH SISTEM REWARD, MOTIVASI INTRINSIK, DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI RICHEESE FACTORY JLN. SUMPAH PEMUDA KOTA PALEMBANG**". Penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Studi Manajemen, Gelar sarjana Ekonomi dan Bisnis di Universitas Tridianti Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Sistem Reward, Motivasi Intrinsik, Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di Richeese Factory. Topik ini dipilih karena pentingnya memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya dalam industri makanan cepat saji yang dinamis dan kompetitif. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait strategi peningkatan Efektivitas Kerja Karyawan.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan penelitian ini di masa mendatang. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu. dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE., MS. Selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE,M,Si,Ak.CA,CSR Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani,S.E,.MSi Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.

4. Ibu Mariyam Zanariah, SE,MM Selaku Ketua Program Studi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.
5. Ibu Lusia Nargis,S.E.,M.Si Selaku Sekretaris Program Studi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.
6. Bapak Ulil Amri. SE, M. Si Selaku Pembimbing Utama
7. Ibu Alinadia. SE.MM Selaku Pembimbing Anggota
8. Kepada Seluruh Staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.
9. Kepada seluruh karyawan PT. Richeese Factory jln. Sumpah Pemuda Kota Palembang yang telah memberikan kesempatan penulis untuk melakukan penelitian.
10. Kepada kedua orang tua dan saudara-saudara yang tersayang yang senantiasa memberikan doa dan semangat selama penulisan menjadi Mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.
11. Kepada sahabat-sahabatku yang tercinta terutama oncom\_utp ( Margareta tiosna pengaribuan, Dwi robikom, Adelia fitrianti, Jessica amelia kaligis) dan teman- teman seperjuangan yang telah memberikan semangat dari awal hingga akhir dan partner ku.

Semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan.

Palembang,

2025

Penulis

## DAFTAR ISI

	HALAMAN
<b>PROPOSAL .....</b>	
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>8</b>
<b>2.1 Kajian Teoritis .....</b>	<b>8</b>
2.1.1 Pengertian Efektivitas Kerja.....	8
2.1.2 Pengukuran Efektivitas Kerja.....	9
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja.....	10
2.1.4 Dimensi-Dimensi Efektivitas Kerja .....	10
2.1.5 Indikator Efektivitas Kerja .....	14
<b>2.2 Sistem Reward .....</b>	<b>14</b>
2.2.1 Pengertian Sistem Reward.....	14
2.2.2 Fungsi Sistem Reward .....	17
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sistem Reward.....	18
2.2.4 Dimensi Sistem Reward .....	20
2.2.5 Indikator Sistem Reward .....	21



<b>2.3 Motivasi Intrinsik</b> .....	<b>22</b>
2.3.1 Pengertian Motivasi Intrinsik .....	22
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Intrinsik .....	24
2.3.3 Dimensi-Dimensi Motivasi Intrinsik .....	25
2.3.4 Indikator Motivasi Intrinsik.....	26
<b>2.4 Disiplin Kerja</b> .....	<b>27</b>
2.4.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	27
2.4.2 Tujuan Disiplin Kerja.....	28
2.4.3 Faktor Disiplin Kerja .....	29
2.4.4 Indikator Disiplin Kerja .....	30
2.4.5 Dimensi Disiplin Kerja .....	31
<b>2.5 Penelitian Relevan</b> .....	<b>32</b>
<b>2.6 Kerangka Berpikir</b> .....	<b>36</b>
<b>2.7 Hipotesis</b> .....	<b>37</b>
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>38</b>
<b>3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian</b> .....	<b>38</b>
3.1.1 Tempat Penelitian .....	38
3.1.2 Waktu Penelitian.....	38
<b>3.2 Sumber Dan Data Teknik Pengumpulan Data</b> .....	<b>39</b>
3.2.1 Sumber Data .....	39
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	39
<b>3.3 Populasi Dan Sampel</b> .....	<b>41</b>
3.3.1 Populasi.....	41
3.3.2 Sampel .....	41
<b>3.4 Rancangan Penelitian</b> .....	<b>42</b>
<b>3.5 Variabel Dan Definisi Operasional</b> .....	<b>43</b>
3.5.1 Variabel Penelitian.....	43
3.5.2 Definisi Operasional Variabel .....	44
<b>3.6 Instrumen Penelitian</b> .....	<b>46</b>
3.6.1 Uji Validitas.....	46
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	47
<b>3.7 Teknik Analisa Data</b> .....	<b>47</b>
3.7.1 Uji Asumsi Klasik .....	48
3.7.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	50
3.7.3 Analisis Koefisien Korelasi .....	51
3.7.4 Analisis Koefisien Determinasi .....	52

<b>3.8 Uji Hipotesis .....</b>	<b>52</b>
1. Uji Simultan (Uji F) .....	52
2. Uji Parsial (Uji T) .....	53
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>55</b>
<b>4.1 Hasil Penelitian .....</b>	<b>55</b>
4.1.1 Gambaran Singkat Perusahaan .....	55
4.1.2 Visi Dan Misi Richeese Factory .....	56
4.1.3 Struktur Organisasi.....	56
4.1.4 Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas .....	60
1. Uji Validitas.....	60
2. Uji Reliabilitas .....	61
4.1.5 Hasil Analisis Statistic Deskriptif.....	62
4.1.6 Karakteristik Responden .....	63
4.1.7 Hasil Analisis Statistic Inferensial.....	65
1. Hasil Uji Normalitas .....	65
2. Hasil Uji Heterokedasitas .....	66
3. Hasil Uji Multikolinieritas .....	67
4.1.8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	68
4.1.9 Hasil Analisis Koeffisien Korelasi .....	69
4.1.10 Hasil Analisis Koeffisien Determinasi .....	71
4.1.11 Hasil Uji Hipotesis .....	72
1. Uji Simultan (Uji F) .....	72
2. Uji Parsial (Uji T).....	73
<b>4.2 Pembahasan.....</b>	<b>74</b>
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>78</b>
<b>5.1 Kesimpulan.....</b>	<b>78</b>
<b>4.2 Saran.....</b>	<b>79</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan .....</b>	<b>32</b>
<b>Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....</b>	<b>38</b>
<b>Tabel 3.2 Skala Likert Pengukuran .....</b>	<b>40</b>
<b>Tabel 3.3 Operasional Variabel .....</b>	<b>44</b>
<b>Tabel 3.4 Interpretasi Nilai (r) .....</b>	<b>51</b>
<b>Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Reward (X1) .....</b>	<b>60</b>
<b>Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Intrinsik (X2).....</b>	<b>60</b>
<b>Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3).....</b>	<b>60</b>
<b>Tabel 4.4 hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja (Y).....</b>	<b>61</b>
<b>Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas.....</b>	<b>62</b>
<b>Tabel 4.6 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....</b>	<b>63</b>
<b>Tabel 4.7 Berdasarkan Usia Responden.....</b>	<b>64</b>
<b>Tabel 4.8 Jenis Kelamin Responden .....</b>	<b>64</b>
<b>Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas.....</b>	<b>65</b>
<b>Tabel 4.10 Hasil Uji Heterokedasitas .....</b>	<b>66</b>
<b>Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas.....</b>	<b>67</b>
<b>Tabel 4.12 hasil Analisis Linier Berganda.....</b>	<b>68</b>
<b>Tabel 4.13 Hasil Analisis Koefisien Korelasi.....</b>	<b>70</b>
<b>Tabel 4.14 Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( Adjusted<math>r^2</math>).....</b>	<b>71</b>
<b>Tabel 4.15 Hasil Uji F (Uji Simultan).....</b>	<b>72</b>
<b>Tabel 4.16 Hasil Uji T ( Uji Parsial).....</b>	<b>73</b>

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 1 Kerangka Berpikir .....</b>	<b>36</b>
<b>Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....</b>	<b>58</b>

## **ABSTRACT**

**DESAK ERNI. Sistem Reward, Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di Richeese Factory Jln. Sumpah Pemuda Kota Palembang. ( Dibawah Bimbingan Bapak Ulil Amri, SE., Msi Dan Ibu Alinadia. SE.MM)**

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini ialah survey dan pengambilan data melalui kuesioner, jumlah populasi sampel yang digunakan yaitu 30 orang karyawan di Richeese Factory Jln. Sumpah Pemuda Kota Palembang yang akan diberikan kuesioner oleh peneliti.

Berdasarkan statistik analisis yang dilakukan menggunakan nilai F : diperoleh nilai F hitung sebesar 66,777 lebih besar dari F tabel 2,980 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel sistem reward, motivasi intrinsik dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja. Menggunakan nilai signifikan atau p-value : diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dapat disimpulkan bahwa variabel sistem reward, motivasi intrinsik dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap efektivitas kerja karyawan.

Dari hasil penelitian maka dapat ditarik kesimpulan bahwa dari ketiga faktor yang di uji sistem reward (X1), motivasi intrinsik(X2) dan disiplin kerja (X3) terhadap efektivitas kerja (Y), hanya sistem reward dan disiplin kerja yang terbukti memiliki pengaruh signifikan. Motivasi intrinsik berdasarkan hasil uji statistik, tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan di Richeese Factory Jln. Sumpah Pemuda Kota Palembang.

**Kata kunci: sistem reward, motivasi intrinsik, disiplin kerja, efektivitas kerja**

## **RIWAYAT HIDUP**

**Desak Erni**, dilahirkan di Banyuasin pada tanggal 17 Januari 2002 dari Ayah yang bernama Dewa Made Raka dan Ibu yang bernama Desak Kade Sekar. Ia anak ketiga dari 4 bersaudara. Sekolah dasar diselesaikan tahun 2015 di SD N 2 Makarti Jaya, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2018 di SMP N 1 Makarti Jaya dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2021 di SMA N 1 Makarti Jaya. Pada tahun 2021 ia memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.

Palembang, Februari 2025

**DE**

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Di era yang semakin kompetitif, perusahaan Penting untuk memastikan bahwa karyawan dapat berkontribusi secara efektif. Oleh karena itu, penting untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi efisiensi kerja untuk menyusun strategi pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kerja bergantung pada sejumlah faktor, termasuk motivasi, disiplin, dan sistem penghargaan dalam suatu organisasi. Dapat dikatakan bahwa efisiensi pegawai dalam suatu organisasi erat kaitannya dengan sistem penghargaan dan lingkungan kerja yang diberikan oleh lembaga/lembaga tersebut kepada pegawai dalam organisasi tersebut. Menurut Ravianto (2014:11), pengertian efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Artinya, apabila suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya, maupun mutunya, maka dapat dikatakan efektif. Sedangkan menurut Siagian (2018) dalam teorinya menyatakan bahwa efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya. Artinya penggunaan waktu yang tepat dalam menyelesaikan pekerjaan. Efektivitas berkenaan dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Reward atau penghargaan memiliki peran krusial dalam meningkatkan motivasi guru dalam konteks Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) dalam pendidikan. Reward adalah bentuk pengakuan yang lebih konkret dan berwujud, seperti bonus finansial, insentif, hadiah, promosi jabatan, kesempatan pengembangan karir, dan pengakuan formal melalui sertifikat atau penghargaan khusus. (I. M. Sholeh, 2023)

Terdapat dua rangsangan motivasi yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik melibatkan orang yang melakukan suatu kegiatan karena mereka merasa menarik dan memperoleh kepuasan langsung dari kegiatan itu sendiri. Motivasi ekstrinsik membutuhkan perantara antara aktivitas dan beberapa konsekuensi yang dipisahkan seperti penghargaan nyata, sehingga kepuasan berasal dari konsekuensi ekstrinsik yang menuntun kegiatan.

Motivasi intrinsik timbul dari dalam diri individu sendiri tanpa ada paksaan atau dorongan orang lain, melainkan atas dasar kemauan sendiri. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat atau makna pekerjaan yang dilaksanakannya (Nawawi, 2001). Motivasi ekstrinsik bersumber dari luar diri individu sehingga seseorang mau melakukan sesuatu tindakan. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal (Nawawi, 2001).



Disiplin Ini adalah sikap atau perasaan tunduk terhadap suatu nilai yang diyakini sebagai tanggung jawab seseorang. Ruang lingkup disiplin ilmu tersebut dapat mencakup kepatuhan terhadap peraturan lingkungan hidup dan peraturan positif, dan ruang lingkup disiplin ilmu tersebut sangat luas. Tetapi ketika kita berbicara tentang disiplin, perdebatannya tidak jauh dari perdebatan tentang waktu. Bagaimana orang menggunakan kemampuan mereka untuk mengikuti dan menaati aturan, secara lebih umum, untuk keuntungan tanpa pamrih. Menerapkan kedisiplinan di lingkungan kerja meliputi ketepatan waktu hingga seluruh tugas selesai, karena penerapan kedisiplinan juga meliputi pengaturan waktu dan perhatian untuk tidak melakukan sesuatu di luar pekerjaan. Davis dalam (Mangkunegara 2011, hal.129) menyatakan: "Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi."

Richeese Factory adalah sebuah perusahaan restoran cepat saji yang berasal dari Indonesia, yang dikenal dengan menu utama ayam goreng dan keju. Dalam konteks Efektivitas karyawan, Richeese Factory menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan. Namun, Perusahaan Richeese Factory menghadapi tantangan dalam meningkatkan Efektivitas Karyawan Di Departemen Sumber Daya Manusia. Beberapa karyawan di departemen tersebut mengalami tingkat motivasi yang rendah. maka dari itu, Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri individu karyawan yang termotivasi secara intrinsik melakukan pekerjaan karena mereka menemukan kepuasan, kenikmatan, atau makna dalam pekerjaan itu sendiri. Di Richeese Factory, motivasi intrinsik dapat muncul dari beberapa faktor yaitu, ketertarikan pada pekerjaan karena Seseorang mungkin

senang bekerja di Richeese Factory karena mereka menikmati interaksi dengan pelanggan, menyukai proses penyiapan makanan, atau merasa bangga menjadi bagian dari tim dan kesempatan untuk belajar dan berkembang karena Karyawan mungkin termotivasi untuk mempelajari keterampilan baru, seperti manajemen waktu, komunikasi, atau keterampilan memasak yang lebih baik. Richeese Factory yang menawarkan kesempatan pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan motivasi intrinsik karyawan. Motivasi intrinsik yang rendah dapat berdampak negatif pada kinerja dan produktivitas karena beberapa alasan yaitu kurangnya antusiasme dan inisiatif karyawan dengan motivasi intrinsik rendah cenderung kurang antusias dalam menjalankan tugas mereka. Mereka mungkin hanya melakukan pekerjaan seperlunya, tanpa inisiatif untuk berinovasi atau melampaui ekspektasi. Di Richeese Factory, ini bisa berarti pelayanan pelanggan yang kurang ramah, kualitas makanan yang tidak konsisten, atau keengganan untuk membantu rekan kerja. Dan disiplin kerja yang kurang juga dapat mempengaruhi kualitas layanan dan produk karena gangguan operasional dan pelayanan pelanggan yaitu keterlambatan Karyawan yang sering datang terlambat dapat mengganggu alur kerja, terutama di jam sibuk. Hal ini dapat menyebabkan penundaan dalam persiapan makanan, antrian panjang, dan pelanggan yang tidak puas dan Absensi karyawan Tingkat absensi yang tinggi dapat menyebabkan kekurangan staf, memaksa karyawan lain untuk bekerja lebih keras dan berpotensi menurunkan kualitas layanan. Hal ini juga dapat menyebabkan penutupan sementara atau pengurangan jam operasional. Ini bisa disebabkan oleh kurangnya pengawasan atau penerapan kebijakan yang tidak konsisten.

Dari uraian di atas, penelitian ini tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian **“Pengaruh Sistem Reward, Motivasi Intrinsic dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan di Richeese Factory Jln. Sumpah Pemuda Kota Palembang.”** khususnya di departemen sumber daya manusia. Penelitian ini akan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi system reward, motivasi intrinsic dan disiplin kerja, dan bagaimana hal tersebut berdampak pada efektivitas mereka. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi manajemen perusahaan Richeese Factory Di Jln. Sumpah Pemuda Kota Palembang. dalam meningkatkan Efektivitas Karyawan Di Departemen Sumber Daya Manusia.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh secara simultan antara Sistem Reward, Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan?
2. Apakah sistem reward berpengaruh secara parsial terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di Richeese Factory Jln. Sumpah Pemuda Kota Palembang?
3. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh secara parsial terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di Richeese Factory Jln. Sumpah Pemuda Kota Palembang?
4. Apakah disiplin berpengaruh secara parsial terhadap Efektivitas Karyawan Di Richeese Factory Jln. Sumpah Pemuda Kota Palembang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengidentifikasi Pengaruh secara Simultan Antara Sistem Reward, Motivasi Intrinsik Dan Disiplin Kerja Dalam Memengaruhi Efektivitas Kerja Karyawan Di Richeese Factory Jln. Sumpah Pemuda Kota Palembang
2. Untuk menganalisis pengaruh sistem reward terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di Richeese Factory Jln. Sumpah Pemuda Kota Palembang
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi intrinsik terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Di Richeese Factory Jln. Sumpah Pemuda Kota Palembang
4. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap Efektivitas Karyawan Di Richeese Factory Jln. Sumpah Pemuda Kota Palembang

### **1.4 Manfaat Penelitian**

penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat memberikan wawasan terhadap manajemen Richeese Factory mengenai efektivitas sistem reward yang diterapkan, sehingga dapat dilakukan perbaikan untuk meningkatkan efektivitas karyawan.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan terutama di bidang ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai Sistem Reward, Motivasi Intrinsik dan Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan.

### 3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi, bahan penelitian, dan masukan bagi peneliti-peneliti selanjutnya dan lebih baik lagi jika menambah variabel yang diteliti agar mendapatkan hasil penelitian yang optimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dwinanda, G., Zulhj, R. A. A., & Islam, M. F. (2023). Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 61-71.
- Fauziah, H., Ayu, M., & Syahpitra, R. T. (2020). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Ekombis Sains: Jurnal Ekonomi, Keuangan Dan Bisnis*, 5(1), 53-62.
- Hawinda Dwi Pamungkas<sup>1</sup>, Fidyah Yuli Ernawati<sup>2</sup>, zulkifli<sup>3</sup>. (2020). FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI EFEKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT MHS SEMARANG 2020 Hawinda.
- M.Trihudiyatmanto, & Sukardi Sukardi. (2023). Sistem Penghargaan (Rewards) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Perusahaan Swasta. *Serat Acitya*, 12(1), 45–54. <https://doi.org/10.56444/sa.v12i1.554>
- Mardah, S., Artiningsih, D. W., & Aina, N. (2023). EFEKTIFITAS SISTEM REWARD DAN PUNISHMENT TEHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN. *KINDAI*, 19(1), 001-011
- Muzaki Lubis. (2020). Mengenal Reward, Jenis, dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Besar Kecilnya Reward. Situs Yang Memberikan Layanan Informasi Seputar Bisnis, Logistik, SCM, Dan Pengadaan BarangBaik PemerintahMaupunSwasta.<https://www.pengadaanbarang.co.id/2020/12/reward-adalah.html>.
- Nawawi,H.Hadari.2001.Manajemen SumberDayaManusia.Jakarta:GadjahMada University Press.
- Putri, Y., & Mayliza, R. (2019). Kontribusi Sistem Penghargaan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Padang.
- Riyanti, E., & Yansahrita, Y. (2019). Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Ogan Komering Ulu Timur. *Jurnal Signaling*, 8(2), 48-54.
- Sholeh, I. M. (2023). Pengakuan Dan Reward Dalam Manajemen SDM Untuk Meningkatkan Motivasi Guru. *COMPETITIVE: Journal of Education*, 2(4),212–234. <https://competitive.pdfaii.org/Journalwebsite:https://competitive.pdfaii>.
- Sholeh, M., & Wahyudin, D. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen dan Kompetensi Terhadap Efektifitas Kerja di PT Citra Solusi Informatika. *Abiwarra : Jurnal Vokasi Administrasi Bisnis*, 3(1), 28–41. <https://doi.org/10.31334/abiwarra.v3i1.1841>
- Sondang Siagian. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Bumi. Aksara
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Dan Pengembangan Research Dan Development*. Bandung : Alfabeta

- \_\_\_\_\_. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.
- Supratman, O. V. (2022). Motivasi Kerja Mempengaruhi Efektivitas Kinerja Pegawai Diperusahaan. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 3(5), 961-967.
- Syahputra, O. M., & Lubis, R. K. (2018). Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Pada Server Pulsa Easytronik SRB Ponsel Tanjung Morawa. *Journal of Management Science (JMAS)*, 1(2), 2684–9747. <https://exsys.iocspublisher.org/index.php/JMAS>.
- Umam Khaerel. (2019). Efektivitas Kerja. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Wahyuni Nengsi, N. S. (2021). Pengaruh Tqm, Sistem Pengendalian Internal, Sistem Penghargaan Dan Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis (JEBS)*, 1(2), 86–101. <https://doi.org/10.47233/jebs.v1i2.51>.
- Fahmi, Irham (2013). *Perilaku Organisasi*. Alfabeta. Bandung.

