

**PENGARUH KOMPENSASI, GAYA KEPEMIMPINAN,
KERJA SAMA TIM, DAN MOTIVASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN
PT. BINA SAN PRIMA CABANG PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh :

DIMAS FAJAR PRASETYO

NPM. 2001110501

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDIANANTI
2025**

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Dimas Fajar Prasetyo
Nomor pokok/NPM : 2001110501
Jurusan/Program studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Kerja Sama Tim dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT Bina San Prima Cabang Palembang.

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 3/3/25 Pembimbing I :



Yunidar Erlina, S.E., M.Si.

NIDN : 0230066302

Tanggal 4/3/25 Pembimbing II :



Suharti, S.E., M.M.

NIDN : 0222096301

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



Dr. Msy. Miklal, S.E., M.Si., Ak,CA,CSRS

NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi



Mariyam Zanariah, S.E,MM


NIDN : 0222096301

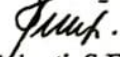
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Dimas Fajar Prasetyo
Nomor pokok/NPM : 2001110501
Jurusan/Program studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Kerja Sama Tim dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT Bina San Prima Cabang Palembang.

Penguji Skripsi :

Tanggal 4/2/2015 Ketua Penguji : 
Yunidar Eriina, S.E., M.Si.
NIDN : 0230066302

Tanggal 4/2/2015 Penguji I : 
Suharti, S.E., M.M.
NIDN : 0222096301

Tanggal 9/2/2015 Penguji II : 
Lusiana Margis, S.E., M.Si.
NIDN : 0222036101

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak, CA, CSRS

Ketua Program Studi Manajemen



Mariyam Zanariah, S.E., MM

iii

172/PS/DFEB/ 25

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dimas Fajar Prasetyo

Nomor Pokok/ NPM : 2001110501

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Jurusan : Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi ini telah tertulis 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, Januari 2025



Dimas Fajar Prasetyo

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“ Dari sebuah proses kita bisa belajar bahwa semuanya membutuhkan kesabaran yang sangat luar biasa”

“Ketika kamu menjadikan orang tuamu alasan utama untuk bekerja keras, maka dari sanalah pintu keberkahan akan terbuka lebar untukmu”

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- 1. Allah SWT yang telah memberikan nikmat kesehatan, kemudahan sehingga skripsi ini dapat selesai.**
- 2. Kepada orang tuaku Bapak Sukardi dan ibu Yuni Susanti yang telah mendoakan dan memberikan semangat serta dukungan yang luar biasa.**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Gaya kepemimpinan, Kerja Sama Tim, dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT. Bina San Prima Cabang Palembang”.

Penulisan proposal ini adalah merupakan salah satu persyaratan untuk menempuh ujian akhir dalam menyelesaikan Pendidikan Strata I (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti.

Dalam penyusunan proposal ini penulis telah berusaha untuk sebaik mungkin, namun disadari bahwa disana sini masih banyak kekurangan, baik dalam penyajian, penganalisaan, maupun penggunaan bahasa. Oleh karena itu, penulis menyambut baik kritik serta saran yang sifatnya membangun sehingga proposal ini bisa lebih baik lagi di masa yang akan datang.

Penyelesaian proposal ini tidak terlepas dari bantuan bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Ir. H. Edizal AE,Ms selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si., Ak,CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi dan Dosen Pembimbing Akademik Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universtas Tridianti Palembang.
4. Ibu Yunidar Herlina , S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing I skripsi yang telah meluangkan waktu membimbing dan mengarahkan skripsi ini agar dapat selesai dengan baik dan tepat waktu.
5. Ibu Suharti, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing II skripai yang telah meluangkan waktu membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun skripsi ini.

6. Bapak/Ibu Dosen serta staf karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti yang telah banyak memberikan pelajaran dan ilmu pengetahuan bagi penulis.
7. Pimpinan dan staf karyawan PT. Bina San Prima yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian.
8. Kepada orang tua penulis Ayah Sukardi dan Ibu Yuni Susanti yang luar biasa hebat menjadi penyemangat, motivasi dan berkorban untuk penulis mendapatkan gelar S.M.
9. Kepada Elisa Mayang Sari sebagai *support system* terbaik yang membantu untuk menyelesaikan Skripsi ini.
10. Kepada teman-teman seangkatan yang sudah memberikan semangat membantu dan menemani setiap proses perjalanan penulis.

Palembang, Januari 2025

Dimas Fajar Prasetyo

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
ABSTRAK	vi
RIWAYAT HIDUP	vi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Kajian Teoritis.....	10
2.1.1 Produktivitas	9
2.1.1.1 Pengertian Produktivitas	9
2.1.1.2 Indikator Produktivitas	9
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Produktivitas	10
2.1.2 Kompensasi	11
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi.....	11
2.1.2.2 Manfaat dan Tujuan Pemberian Kompensasi.....	12
2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kompensasi.....	13

2.1.2.4	Sistem Pemberian Kompensasi	13
2.1.2.5	Dimensi dan Indikator Kompensasi	14
2.1.3	Gaya Kepemimpinan.....	15
2.1.3.1	Pengertian Gaya Kepemimpinan	15
2.1.3.2	Jenis-Jenis Gaya Kepemimpinan.....	17
2.1.3.3	Faktor-Faktor Gaya Kepemimpinan.....	18
2.1.3.4	Dimensi dan Indikator Gaya Kepemimpinan.....	19
2.1.4	Kerjasama Tim.....	20
2.1.4.1	Pengertian Kerjasama Tim.....	20
2.1.3.2	Jenis-Jenis Kerjasama Tim.....	20
2.1.4.3	Ciri-Ciri Kerjasama Tim	21
2.1.4.4	Dimensi dan Indikator Kerja Sama Tim	21
2.1.5	Motivasi Kerja	23
2.1.5.1	Pengertian Motivasi Kerja	23
2.1.5.2	Tujuan Motivasi Kerja	24
2.1.5.3	Faktor-Faktor Motivasi Kerja	25
2.1.5.4	Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja	26
2.2	Penelitian Lain yang Relevan	27
2.3	Kerangka Berpikir	30
2.4	Hipotesis	31
BAB III METODE PENELITIAN		33
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian	33
3.1.1	Tempat Penelitian	33
3.1.2	Waktu Penelitian.....	33
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	34
3.2.1	Sumber Data	34
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	34
3.3	Populasi, Sampel dan Sampling	36
3.3.1	Populasi	36
3.3.2	Sampel.....	36
3.3.3	Sampling.....	37

3.4 Rancangan Penelitian	38
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	39
3.5.1 Variabel	39
3.6 Instrumen Penelitian	44
3.6.1 Uji Validitas	44
3.6.2 Uji Reliabilitas	45
3.6.3 Uji Asumsi Klasik	45
3.6.3.1 Uji Normalitas	45
3.6.3.2 Uji Multikolinieritas	46
3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas	46
3.7 Teknik Analisis Data	47
3.7.1 Analisis Kualitatif	47
3.7.2 Analisis Kuantitatif	47
3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda	48
3.7.4 Analisis Koefisien Korelasi	49
3.7.5 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	50
3.8 Uji Hipotesis	50
3.8.1 Uji Signifikasi Simultan (Uji F)	50
3.8.2 Uji Signifikasi Parsial (Uji t)	51
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	53
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	53
4.1.2 Visi dan Misi PT. Bina San Prima	55
4.1.3 Struktur Organisasi	57
4.1.4 Uraian Tugas dan Tanggung Jawab	58
4.2 Pembahasan dan Interpretasi	60
4.2.1 Hasil Uji Validitas	60
4.2.2 Hasil Uji Realibilitas	65
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	69
4.2.3.1 Uji Normalitas	69

4.2.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas	69
4.2.3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	70
4.2.4 Analisis Kualitatif	71
4.2.5 Analisis Kuantitatif	71
4.2.5.1 Hasil Regresi Linier Berganda.....	71
4.2.5.2 Koefisien Korelasi.....	73
4.2.5.3 Koefisien Determinasi	73
4.3 Uji Hipotesis	74
4.2.5.1 Uji Simultan (Uji F).....	74
4.2.5.2 Uji Parsial (Uji T).....	75
4.4 Pembahasan.....	77
4.4.1 Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Kerja Sama Tim dan Motivasi Terhadap Produktivitas.....	78
4.4.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas	78
4.4.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Prduktivitas	78
4.4.4 Pengaruh Kerja Sama Tim Terhadap Prduktivitas.....	79
4.4.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas.....	79
BAB V Kesimpulan Dan Saran.....	80
5.1 Kesimpulan	80
5.2 Saran.....	81
DAFTAR PUSTAKA	83
LAMPIRAN	87

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu Yang Relevan	28
Tabel 3.1	Jadwal Kegiatan Penelitian	33
Tabel 3.2	Jumlah Populasi	36
Tabel 3.3	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional	40
Tabel 3.4	Skala Likert Pengukuran	44
Tabel 3.5	Pedoman Interpretasi Koefisien Korelasi	49
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi (X_1)	61
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2)	62
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Variabel Kerja Sama Tim (X_3)	63
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X_4)	64
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Y)	65
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X_1)	66
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_2)	66
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kerja Sama Tim (X_3)	67
Tabel 4.9	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X_4)	68
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas (Y)	68
Tabel 4.11	Hasil Uji Multikolinieritas	69
Tabel 4.12	Analisis Regresi Linier Berganda	72
Tabel 4.13	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	74
Tabel 4.14	Hasil Uji Parsial (Uji T)	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berpikir	31
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	57
Gambar 4.2	Grafik Scatterplot Uji Heteroskedastisitas	70
Gambar 4.2	Jenis Kelamin Responden	71
Gambar 4.2	Usia Responden	72
Gambar 4.2	Pendidikan Terakhir Responden	72

ABSTRAK

DIMAS FAJAR PRASETYO, Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Kerja Sama Tim dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pt Bina San Prima Cabang Palembang. (Dibawah Bimbingan Ibu Yunidar Erlina SE,M.Si dan Ibu Suharti SE.MM).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Kerja Sama Tim dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan PT Bina San Prima Cabang Palembang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yang diperoleh berdasarkan jawaban kuesioner yang dibagikan kepada 50 responden dan diolah menggunakan program aplikasi SPSS versi 22.0

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Kerja Sama Tim dan Motivasi terhadap Produktivitas karyawan. Dari tabel Uji F dapat dilihat bahwa nilai F adalah 3,922 dan nilai sig adalah 0,008. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Kompensasi terhadap Produktivitas karyawan, hasil hipotesis parsial (Uji T) dapat dilihat dari variabel Kompensasi nilai sig $0,046 \leq 0,07$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas karyawan. Hasil hipotesis parsial (Uji T) nilai sig $0,003 \leq 0,07$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Kerja Sama Tim terhadap Produktivitas, hasil hipotesis parsial (Uji T) nilai sig $0,045 \leq 0,07$. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel Motivasi dengan nilai sig $0,118 \geq 0,07$.

Kata Kunci : Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Kerja Sama Tim, Motivasi

RIWAYAT HIDUP

Dimas Fajar Prasetyo, dilahirkan pada tanggal 9 Juli 2000 di Palembang. Anak pertama dari 3 bersaudara dari pasangan Bapak Sukardi dan Ibu Yuni Susanti.

Pendidikan sekolah dasar saya di SDN 109 Palembang selesai pada tahun 2012, selanjutnya di SMP Sriguna Palembang selesai pada tahun 2015, SMK Muhammadiyah 2 Palembang selesai pada tahun 2018 dan memasuki Universitas Tridinanti pada tahun 2020.

Dengan semangat, usaha dan pantang menyerah sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini di Universitas Tridinanti dan saya berterima kasih kepada orang-orang yang telah berjasa memberikan jalan sehingga saya bisa berada dititik ini.

BAB I

PENDAHULU

AN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Sumber daya yang paling penting dalam sebuah perusahaan adalah manusianya itu sendiri. Manusia merupakan faktor utama sebagai penggerak perusahaan karena eksistensi perusahaan tergantung pada manusia yang ada dibelakangnya. Manusia merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan bagi sebuah organisasi ataupun perusahaan. Sebuah perusahaan yang tidak mengelola sumber daya manusianya dengan baik, maka tidak akan mudah dalam mencapai tujuan dalam perusahaan.

Sebuah perusahaan membutuhkan pengelolaan yang baik dalam menjaga dan mengatur sumber daya manusia untuk dapat membantu dalam mencapai keberhasilan dalam suatu perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan sangat dipengaruhi juga oleh kinerja dari masing-masing individu karyawan ataupun anggotanya. Setiap organisasi ataupun perusahaan pasti akan selalu meningkatkan kinerja karyawan maupun anggotanya.

Karyawan menjadi salah satu aset terpenting dalam suatu perusahaan. Hal ini didasarkan pada perannya menjadi pelaksana kebijakan, pelaksana kegiatan operasional perusahaan, serta penghasil barang atau jasa suatu perusahaan. Karyawan yang melaksanakan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan dengan baik akan berdampak luas pada perusahaan, begitupun karyawan yang

memiliki kemampuan menghasilkan barang atau jasa dengan sangat baik sesuai yang diharapkan suatu perusahaan maka juga akan berdampak pada perusahaan sehingga dapat selalu bertahan dalam menghadapi perubahan dan persaingan. Hal tersebut sejalan dengan yang dijelaskan oleh Sutrisno dkk (2022) bahwa dalam mencapai sebuah organisasi secara maksimal dibutuhkan keberhasilan karyawan dalam melakukan tugasnya didalam sebuah perusahaan. Dapat disimpulkan bahwa karyawan memang memegang peranan yang sangat penting dalam perusahaan dan memberikan dampak yang sangat besar bagi perusahaan, salah satunya adalah kemampuan perusahaan untuk terus berkembang dan bertahan dalam menghadapi perubahan dan persaingan diantara perusahaan-perusahaan lainnya.

Meningkatkan produktivitas karyawan adalah salah satu tujuan penting dari pengelolaan sumber daya manusia. Tingkat produktivitas karyawan yang lebih tinggi memberikan banyak keuntungan bagi perusahaan dan karyawannya. Produktivitas yang lebih tinggi dapat membawa pertumbuhan ekonomi yang menguntungkan, profitabilitas yang lebih tinggi dan kemajuan sosial yang lebih baik. Riset terdahulu menyatakan produktivitas dibentuk dari kinerja yang diakibatkan kemampuan kerja dan motivasi kerja (Hastari, Mufidah, Wahyudi, & Laksmi, 2021).

Menurut Prakusya (2021), perusahaan perlu memberikan perhatian khusus pada kinerja karyawan, karena untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan bergantung kepada *performa* dari sumber daya manusianya. Keberhasilan dan kemampuan perusahaan dalam bersaing dengan banyaknya

pesaing akan dipengaruhi oleh peningkatan kinerja karyawan. Pada umumnya, perusahaan mencari pekerja yang siap untuk bekerja keras dan mempunyai keinginan untuk memberikan hasil yang terbaik dibandingkan pekerja yang mampu berkomunikasi dan memiliki keterampilan saja (Soejarminto & Hidayat, 2023), oleh karena itu, suatu bisnis harus fokus terhadap hal-hal yang dapat mendongkrak kinerja karyawannya karena dengan hal tersebut dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Tingkat produktivitas karyawan di suatu perusahaan sering dipengaruhi oleh beberapa faktor. Hassel (2010) dalam Inggried (2018) menyebutkan bahwa motivasi, budaya organisasi, kompensasi, kepemimpinan, kepuasan kerja, kedisiplinan, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi adalah beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan.

Satria dan Dewi (2018: 177-178), menyebutkan bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor baik personal atau dalam diri karyawan maupun organisasi atau elemen perusahaan, diantaranya disiplin kerja, kerja sama tim dan kompensasi. Berdasarkan pendapat yang telah dijelaskan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas, maka dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang dapat memengaruhi produktivitas karyawan. Dalam penelitian ini, peneliti berfokus pada faktor kompensasi, gaya kepemimpinan, kerja sama tim dan motivasi dalam hubungannya dengan produktivitas. Berikut penjelasannya :

Juniarti & Putri (2021), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan

dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Hubungan kompensasi terhadap produktivitas yaitu semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, maka akan semakin tinggi usaha para karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Hal tersebut dapat menciptakan sikap loyalitas dan memotivasi karyawan untuk memaksimalkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Farida & Fauzi (2020), mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan adalah gabungan sifat yang dimanfaatkan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi bawahannya agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Hubungan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas yaitu gaya kepemimpinan sangat erat kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan, tercapainya produktivitas kerja yang baik karena adanya upaya yang dilakukan oleh pemimpin dan juga dapat memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Susanti et al (2021) mengungkapkan bahwa kerja sama tim adalah perpaduan kerja suatu kelompok yang didukung oleh kepemimpinan dan komunikasi yang menghasilkan kinerja yang lebih tinggi daripada bekerja secara individual. Hubungan kerja sama tim terhadap produktivitas yaitu kerja sama tim berdampak positif terhadap produktivitas kerja, pembagian tugas yang efisien, peningkatan kreativitas dan inovasi, serta koordinasi yang lebih baik. Kerja sama tim yang baik menciptakan sinergi yang mengarah pada pencapaian tujuan bersama dengan cara yang lebih cepat, lebih efisien, dan lebih kreatif yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Jika kerja sama tim tidak dilakukan maka akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

Adinda et al (2023) mengungkapkan bahwa motivasi sebagai sikap yang muncul baik dari dalam diri sendiri maupun dari luar yang menjadikan seseorang bersemangat dan mempunyai kekuatan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hubungan motivasi terhadap produktivitas yaitu dengan meningkatnya motivasi karyawan dalam bekerja akan memberikan kinerja yang baik terhadap perusahaan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat menghasilkan kinerja yang berkualitas. Maka dari itu perusahaan perlu memperhatikan motivasi kerja karyawannya, jika motivasi kerja pada karyawan berkurang maka akan menghambat kinerja karyawan dan tidak tercapainya tujuan perusahaan

Berdasarkan penjelasan yang telah dijelaskan tentang hubungan kompensasi, gaya kepemimpinan, kerja sama tim, dan motivasi terhadap produktivitas karyawan, maka hal tersebut dapat menjadi perhatian semua manajemen organisasi, baik organisasi sosial maupun organisasi bisnis, termasuk manajemen perusahaan PT Bina San Prima Cabang Palembang.

PT. Bina San Prima adalah distributor layanan kesehatan, produk konsumen dan bahan baku nasional, didirikan pada tahun 1994 dengan manajemen berorientasi layanan kepada pelanggan dan *principal*, untuk memastikan layanan berkualitas tinggi diberikan secara bersamaan. Kantor pusatnya berlokasi di Bandung, Jawa Barat dan mempunyai cabang sebanyak 45 cabang, 36 depo, dan 19 distributor pada tahun 2021 diseluruh Indonesia. PT Bina San Prima dikelola dengan baik oleh tim eksekutif profesional yang dipimpin oleh Komisaris Utama Bapak Drs, Jahja Santoso.

Dari hasil pengamatan penulis, fenomena yang terjadi adalah

ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang mereka terima, gaji yang diterima dianggap tidak sebanding dengan beban kerja yang diberikan. Pemimpin otoriter yang mengambil keputusan sendiri tanpa melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan yang mengakibatkan menurunnya moral dan kreativitas karyawan dalam jangka panjang.

Seringnya bekerja secara individual tanpa bekerja secara tim menghambat proses pengambilan sampai pengantaran barang ke outlet. Perusahaan saat ini memiliki kendala dalam menumbuhkan motivasi karyawannya untuk menyelesaikan pekerjaannya, dampaknya karyawan memiliki masalah terhadap absensi kerja, tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tidak ada inisiatif karyawan untuk melakukan inovasi dan tidak ada rasa sosial untuk bekerja sama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaannya

Berdasarkan fenomena dari perusahaan yang sudah dijelaskan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim, dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan PT Bina San Prima Cabang Palembang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diperoleh, dapat diketahui masalah yang menjadi dasar penelitian ini adalah kurangnya motivasi terhadap karyawan dan kurangnya kerja sama tim. Dari uraian yang telah disampaikan maka pertanyaan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Kerja Sama Tim dan Motivasi secara Simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan PT Bina San

Prima?

2. Apakah Kompensasi berpengaruh secara Parsial terhadap Produktivitas karyawan pada PT Bina San Prima?
3. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara Parsial terhadap Produktivitas karyawan PT Bina San Prima?
4. Apakah Kerja Sama Tim berpengaruh secara Parsial terhadap Produktivitas karyawan PT Bina San Prima?
5. Apakah Motivasi berpengaruh secara Parsial terhadap Produktivitas karyawan PT Bina San Prima?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Kerja Sama Tim dan Motivasi secara Simultan terhadap Produktivitas Karyawan PT Bina San Prima.
2. Pengaruh Kompensasi secara Parsial terhadap produktivitas karyawan PT Bina San Prima.
3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan secara Parsial terhadap produktivitas karyawan PT Bina San Prima.
4. Pengaruh Kerja Sama tim secara Parsial terhadap produktivitas karyawan PT Bina San Prima.
5. Pengaruh Motivasi secara Parsial terhadap produktivitas karyawan PT Bina San Prima.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa manfaat teori dan

praktik, sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat dijadikan pengetahuan dan wawasan mengenai kompensasi, gaya kepemimpinan, kerja sama tim dan motivasi terhadap produktivitas karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan untuk meningkatkan produktivitas karyawan PT Bina San Prima.

3. Bagi Akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan sebagai kajian ilmu dan menambah referensi dalam dunia ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Budi, A. S., & Wahyuni, D.U (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BPR Jatim Bank UMKM Jawa Timur Cabang Utama Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 12(50), 1-18.
- Farida, S.I., & Fauzi, M.M (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarimelati Kencana Pizza Hut Delivery Cabang Ciputat. *Jurnal Al-Azhar Indonesia Seri Ilmu Sosial*, 1(2), 63-73. <https://doi.org/10.36722/jaiss.v1i2.461>.
- Ghozali, I (2018). Aplikasi Analisis Multivariete SPSS 25 (9th ed). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan (2020). Pengaruh Kompensasi dan Komitmen Terhadap Produktivitas karyawan
- Hidayat, V.A. R., & Satrio, B. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Disiplin, Kompensasi, Serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(9), 1-22.
- Hermanto (2020) *Pengaruh Kerjasama Tim dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Infiniti Marine di Kota Batam*.
- Juniarti, A. T., & Puti, D. G. (2021). *Faktor-Faktor Dominan yang Memengaruhi Kinerja*. Cetakan Pertama. CV. Pena Persada, Jawa Tengah.
- Mubarak, M., Remmang, H., & Ruslan, M (2022). *Gaya Kepemimpinan, Tekanan, & Motivasi Kerja*. CV. Berkah Utami.
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1119-1130. <https://doi.org/10.36778/jesy.v5i1.652>.
- Pedoman Penulisan Skripsi dalam Laporan Akhir Fakultas Ekonomi UTP. 2023. Edisi Ketiga Cetakan Pertama. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridianti Palembang.

- Prakusya, P. B. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Saromah All Mukarommah Surabaya. *Docotroral Dissertation. UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA.*
- Pramadista, A., & Maulana, R. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batavia Bintang Berlian Cabang Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, 9(1). <https://www/ejournal.stiepgri.ac.id/index.php/ekonomak/article/view/308>.
- Priyatno, Duwi. 2018. *SPSS Panduan Mudah Olah Data Bagi Mahasiswa & Umum*. Yogyakarta :ANDISugiyono.2016. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Bandung: Alfabeta*
- Rivai, V, & D. Mulyadi (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Karyawan BUMD Kota Bandung
- Saputra, K. D., & Wahyuni, D.U. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gaharu Jaya Abadi. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 12(3), 1-16.
- Shofwani, S. A., & Hariyadi, A. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Muria Kudus. *Jurnal Stie Semarang*, 11 (1), 52-65. <https://doi.org.10.33747/stiesmg.v11il.338>.
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 22-32. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6il.2465>.
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. Pengertian Populasi dan Sampel Menurut Para Ahli. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689-1699.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Susanti, (2022). Pengaruh Gaya kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Leeco Bintang Perkasa. *SCIENTIA JOURNAL : Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(7).

- Supriyanto, S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai negeri Sipil di Kantor Kodim 0709/Kebumen). *Doctoral Dissetation, Universitas Putra Bangsa*, 3, 1-12.
- Sutrisno, dkk., 2022. Dampak Kompensasi Motivasi Kepuasan Kerja Terhadap kinerja Karyawan Di Perusahaan: Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*. 3(6), 3476- 3482.
- Tanjung, A. W., Sunarto, A., & Ellesia, N. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lousindo Damai Sejahtera. *Jurnal Ilmu Sosial*, 1(5), 297-308.
- Wigdyaningsih, T.P., & Putra, F.I.F.S. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dyriana Bakery & Cafe Kota Semarang. *Jurnal Mirai Management*, 8(1). 367-383.
<http://www.journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/view/4700>.
- Wulandari, F., & Sari, E. P. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara). *Journal of Creative Student Research*, 1(1), 263-285.
- Yulandri, & Orsardi. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETINNG : Journal of Business Management and Accounting*, 1(2), 203-2-13.
<https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>.