

**PENGARUH INTEGRITAS DAN KOMPENSASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI TOYOTA AUTO 2000
TANJUNG API API**



**Skripsi
Oleh:**

**Mufadhal Aniks
01011482225019**

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
2024**

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**PENGARUH INTEGRITAS DAN KOMPENSASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI TOYOTA AUTO 2000
TANJUNG API API**

Disusun Oleh :

Nama Mahasiswa : Mufadhal Aniks
Nomor Induk Mahasiswa : 01011482225019
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Persetujuan:

Dosen Pembimbing



Tanggal : 5 Juli 2024

Dr. Muhammad Ichsan Hadri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH INTEGRITAS DAN KOMPENSASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI TOYOTA AUTO 2000
TANJUNG API API**

Disusun Oleh :

Nama Mahasiswa : Mufadhhal Aniks
Nomor Induk Mahasiswa : 01011482225019
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 16 Juli 2024 dan sudah memenuhi syarat untuk diterima.

Palembang,

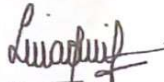
Panitia Ujian Komprehensif

Pembimbing

Penguji



Dr. Muhammad Ichsan Hadri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M
NIP. 198909242019032021

Mengetahui
Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS PADJARAN
16/07/2024



'SURAT INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Mufadhal Aniks
Nomor Induk Mahasiswa : 01011482225019
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul "Pengaruh Integritas Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Toyota Auto 2000

Pembimbing : Dr. Muhammad Ichsan Hadri, S.T., M.M

Tanggal Ujian :

Adalah benar karya saya sendiri. Dalam Skripsi ini tidak ada kutipan karya orang lain yang tidak disebutkan nama sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya dan apabila pernyataan saya ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, 5 Juli 2024

_____, Membuat Pertanyaan,



Mufadhal Aniks

NIM. 01011482225019

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

"Sesungguhnya segala perbuatan itu tergantung pada niatnya, dan setiap orang akan mendapatkan apa yang diniatkannya." **(HR Bukhari dan Muslim)**

Kupersembahkan Kepada :

- ❖ Kedua Orang Tua Tercinta
- ❖ Sahabat-Sahabat Tersayang
- ❖ Rekan-Rekan Seperjuangan
- ❖ Almamaterku yang kuhormati

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT atas Rahmat dan karunia-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian Skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Integritas Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Toyota Auto 2000 ”.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar Strata satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Selama tahap penyusunan penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi, masih terdapat kekurangan dan kelemahan-kelemahan yang ada didalamnya. Oleh karena itu penulis mengharpkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk melengkapi penelitian ini

Demikian skripsi ini disusun, semoga skripsi ini dapat menjadi referensi bacaan dan inspiratif untuk penelitian yang akan datang. Terima kasih kepada pihak-pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Palembang, 5 Juli 2024

Yang membuat Pernyataan,

Mufadhal Aniks
NIM. 01011482225019

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama penelitian dan penulisan skripsi ini penulis mendapat bantuan dan bimbingan serta motivasi dari banyak pihak. Maka daripada itu dengan kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih banyak kepada:

1. **Allah SWT** atas petunjuk, kasih sayang, nikmat hidup dan nikmat sehat yang selalu Engkau berikan. Terimakasih untuk semua doa yang selalu Engkau dengarkan dan Engkau kabulkan.
2. **Ayah dan Ibu** tersayang, terima kasih atas segala cinta yang selalu Ayah dan Ibu berikan. Terima kasih untuk semua saran, bimbingan, semangat dan doa yang tiada hentinya untuk keberhasilan penulis.
3. **Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E. M.Si.**, selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. **Prof. Dr. Mohammad Adam, M.Si**, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. Muhammad **Ichan Hadjri, S.T., M.M** selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya sekaligus selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan
6. Ibu **Lina Dameria Siregar, S.E., M.M** selaku sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya sekaligus dosen penguji, yang telah memberikan saran, kritik serta ilmu pengetahuan yang sangat berarti.

7. Ibu **YULIA HAMDAINI PUTRI, S.E., M.SI** selaku Dosen Pembimbing Akademik (PA) yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.
8. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala ilmu yang telah diberikan selama perkuliahan ini.
9. Kepada **Reta, Tatan, Raditya** yang menjadi tempat diskusi, bertukar pikiran dalam proses pengerjaan skripsi ini.

Penulis menyadari adanya banyak keterbatasan selama proses penyusunan skripsi ini. Besar harapan penulis akan saran dan kritikan yang bersifat membangun. Akhirnya, Penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat baik bagi penulis maupun bagi pihak-pihak yang membutuhkan.

Hormat Saya

Mufadhal Aniks
NIM. 01011482225019

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS BINA SARASWATI

Saya dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa Abstrak Skripsi dalam Bahasa Indonesia dan Inggris dari mahasiswa:

Nama : Mufadhal Aniks
NIM : 01011482225019
Jurusan : Ekonomi
Bidang Kajian/Konsentrasi : Ekonomi Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Integritas Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Toyota Auto 2000

Telah kami periksa penulisan, grammar, maupun susunan tenses-nya, dan kami setuju untuk ditempatkan di lembar abstrak.

Pembimbing

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Dr. Muhammad Ichsan Hadri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

ABSTRAK

**PENGARUH INTEGRITAS DAN KOMPENSASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI TOYOTA AUTO 2000
TANJUNG API API**

Oleh:
Mufadhal Aniks

Penelitian ini bertujuan untuk analisis Pengaruh Integritas Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Toyota Auto 2000 Tanjung Api-Api. Populasi penelitian ini adalah pegawai Toyota Auto 2000 Tanjung Api-Api, dan sampel penelitian ini berjumlah 85 orang. Data yang dianalisa bersumber dari jawaban atas kuesioner yang dibagikan kepada responden. Hasil penelitian didapati bahwa integritas dan kompensasi secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Toyota Auto 2000 Tanjung Api-Api. Berdasarkan hasil penelitian ini disarankan kepada pimpinan mampu memberikan kompensasi yang layak dan adil kepada pegawai, serta memberi dukungan seperti mengadakan evaluasi kerja, membuat perencanaan dan pelaksanaan pengembangan keahlian dan membuka jalan bagi karyawan untuk meningkatkan karirnya. Sedangkan bagi karyawan diharapkan berusaha mengatur diri, menimbulkan integritas yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga dapat menghasilkan produktivitas kerja yang baik

Kata Kunci: integritas, kompensasi, produktivitas kerja

Pembimbing

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Dr. Muhammad Ichsan Hadri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

**THE INFLUENCE OF INTEGRITY AND COMPENSATION ON WORK
PRODUCTIVITY OF TOYOTA AUTO 2000 EMPLOYEES
TANJUNG FIRE FIRE**

**By:
Mufadhhal Aniks**

This research aims to analyze the influence of integrity and compensation on the work productivity of Toyota Auto 2000 Tanjung Api-Api employees. The population of this study were employees of Toyota Auto 2000 Tanjung Api-Api, and the sample for this study was 85 people. The data analyzed comes from answers to questionnaires distributed to respondents. The research results found that integrity and compensation partially or simultaneously influence the work productivity of Toyota Auto 2000 Tanjung Api-Api employees. Based on the results of this research, it is recommended that leaders be able to provide appropriate and fair compensation to employees, as well as provide support such as conducting work evaluations, planning and implementing skills development and paving the way for employees to improve their careers. Meanwhile, employees are expected to try to organize themselves, create high integrity in the work they do so that they can produce good work productivity

Keywords: integrity, compensation, work productivity

Advisor I

Head of the Management Departemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

Dr. Muhammad Ichsan Hadri, S.T., M.M
NIP. 198907112018031001

RIWAYAT HIDUP



DATA PRIBADI

Nama Mahasiswa : Mufadhal Aniks
Tempat/ Tanggal Lahir : Palembang, 19 juli 2000
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah (Orang Tua) : Jl. Sekip bendung dalam No.1

Alamat Email : Mufadhalaniks19@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

SD : SD IBA Palembang (2007-2012)
SMP : SMP 9 Palembang (2013-2015)
SMA : SMA 1 Palembang (2016-2018)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iiiv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
UCAPAN TERIMA KASIH.....	vii
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	iiix
ABSTRAK.....	x
ABSTRACT	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Produktivitas Kerja.....	7
2.1.1 Pengertian Produktivitas Kerja.....	7
2.1.2 Faktor Yang Memengaruhi Produktivitas Kerja	8
2.1.3 Indikator Produktivitas Kerja	10
2.2 Integritas	11
2.2.1 Pengertian Integritas	11
2.2.2 Prinsip Integritas.....	12
2.2.3 Dimensi dan Indikator Integritas	13
2.3 Kompensasi.....	14
2.3.1 Pengertian Kompensasi.....	14
2.3.2 Tujuan Kompensasi	15
2.3.3 Sistem Dan Kebijakanaksanaan Kompensasi.....	17
2.3.4 Asas Kompensasi.....	19
2.3.5 Dimensi dan Indikator Kompensasi.....	20
2.4 Penelitian Terdahulu.....	22
2.5 Kerangka Konseptual	25
2.6 Hipotesis	27

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	28
3.1 Ruang Lingkup Penelitian	28
3.2 Rancangan Penelitian	28
3.3 Jenis dan Sumber Data	28
3.4 Teknik Pengumpulan Data	30
3.5 Populasi dan Sampel	30
3.6 Metode Suksesif Interval (MSI).....	31
3.7 Uji Instrumen	31
3.8 Uji Asumsi Klasik	33
3.9 Uji Statistik	35
3.10 Definisi Operasional Variabel Penelitian	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	43
4.1. Gambaran Tempat Penelitian.....	43
4.2. Profil Responden	46
4.3. Uji Instrumen Penelitian.....	49
4.4. Metode Suksesif Interval (<i>Method of Successive Interval/MSI</i>)	53
4.5. Uji Asumsi Klasik	53
4.6. Uji Regresi Berganda	57
4.7. Analisis Koefisiensi Regresi	58
4.8. Uji Hipotesis	60
4.9. Pembahasan	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	67
5.1 Kesimpulan	67
5.2 Saran	67
DAFTAR PUSTAKA.....	67
LAMPIRAN	72

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1	Tingkat Kemangkiran Terhadap Jam Kerja	2
Tabel 1.2	Data Gaji Poko Karyawan	3
Tabel 1.3	Data Pencapaian Target Penjualan Toyota Aoto 2000 TAA	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3.1	Interpretasi Koefisiensi Korelasi	36
Tabel 3.3	Definisi Operasional Variabel.....	39
Tabel 4.1	Profil Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4.2	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	47
Tabel 4.3	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	47
Tabel 4.4	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	48
Tabel 4.5	Hasil Uji Validasi Variabel Integritas	50
Tabel 4.6	Hasil Uji Validasi Variabel Kompensasi	50
Tabel 4.7	Hasil Uji Validasi Variabel Produktivitas	51
Tabel 4.8	Hasil Uji Reliabilitas	52
Tabel 4.9	Hasil Uji Normalitas.....	54
Tabel 4.10	Nilai Variance Inflation Factor	55
Tabel 4.11	Uji Heteroskedastisitas	56
Tabel 4.12	Persamaan Regresi Linier Berganda	57
Tabel 4.13	Uji Koefisiensi Regresi.....	59
Tabel 4.14	Uji F.....	60
Tabel 4.15	Uji t	61

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1. Kerangka Pikir.....	28
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Totoyota Auto 2000	46
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastitas	56

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Berawal dari jaringan jasa penjualan, perawatan, perbaikan dan penyediaan suku cadang Toyota yang berdiri sejak tahun 1975 dengan nama Astra Motor Sales, dan baru pada tahun 1989 berubah nama menjadi Auto 2000 dengan manajemen yang sudah ditangani sepenuhnya oleh PT. Astra International Tbk. Toyota Auto 2000 Tanjung Api Api merupakan dealer dan bengkel resmi Toyota yang melayani pembelian mobil Toyota dan layanan purnajual dengan fasilitas bengkel yang lengkap.

Dalam kegiatan operasionalnya Toyota Auto 2000 Tanjung Api Api, tidak terlepas dari keberadaan sumber daya manusia sebagai tenaga penggerak, yang mampu bekerja dengan optimal. Pegawai yang memiliki produktivitas tinggi sangat diperlukan oleh perusahaan, namun pada kenyataannya untuk menciptakan produktivitas kerja yang tinggi diperlukannya kepatuhan tanggung jawab dan semangat kerja yang tinggi dari pegawai yang perpaduan tersebut dikenal dengan integritas. Pegawai yang memiliki integritas yang tinggi maka akan berusaha semaksimal mungkin untuk melakukan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Selain itu pemberian upah yang adil dan tepat waktu akan memicu pegawai untuk bekerja dengan lebih semangat lagi dan sebaliknya.

Fenomena yang terjadi di Toyota Auto 2000 Tanjung Api Api masih didapati karyawan yang belum melakukan tugas dan tanggungjawabnya secara

maksimal, fenomena tersebut didukung data kemangkiran karyawan terhadap jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, berikut disajikan data absensi karyawan Toyota Auto 2000 Tanjung Api Api tahun 2023:

Tabel 1.1. Tingkat Kemangkiran Terhadap Jam Kerja Karyawan Toyota Auto 2000 Tanjung Api Api Tahun 2023

Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Karyawan Yang Hadir	Keterangan*							Kemangkiran Jam Kerja (Persen)
			Masuk		Masuk SOIMA			Pulang		
			07.00	>07.00	14.00	>14.00	16.30	<16.30	>16.30	
Januari	85	72	34	38	46	26	56	6	10	97
Februari	85	78	42	36	52	26	64	8	6	89,7
Maret	85	82	71	11	72	10	85	-	-	25,6
April	85	84	77	7	76	8	79	5	-	23,8
Mei	85	82	69	13	68	14	73	5	4	39
Juni	85	83	71	12	69	14	70	2	11	33,7
Juli	85	84	75	9	78	6	79	2	3	20,2
Agustus	85	83	72	11	69	16	67	6	10	39,7
September	85	84	66	18	76	8	68	6	10	38,1
Oktober	85	84	78	6	73	11	69	5	10	26,2
November	85	82	68	14	57	18	61	8	14	48,8
Desember	85	81	65	16	62	23	76	3	2	51,8
Rata-rata	85	81,6	65,7	16	66,5	15	71	4,7	6,7	44,5

Sumber: Toyota Auto 2000 Tanjung Api Api Palembang, 2023.

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa persentase karyawan yang mangkir terhadap jam kerja yakni 44,5 %, hampir mencapai separuh karyawan mangkir. Data tersebut diperkuat dari hasil wawancara yang penulis lakukan pada 3 orang karyawan Toyota Auto 2000 Tanjung Api Api saat ditanya terkait kompensasi karyawan dalam mematuhi peraturan jam kerja yang berlaku, dari penjelasan ketiga karyawan tersebut diketahui bahwa mereka mengakui sebagian besar karyawan belum sepenuhnya bersedia dengan sadar untuk mematuhi peraturan jam kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Hal tersebut

dikarenakan sistem pemberian gaji dan upah di Toyota Auto 2000 Tanjung Api Api Palembang belum sepenuhnya mengikuti standar upah minimum Kota Palembang yakni sebesar Rp 3.677.591,10. Berikut daftar gaji pokok yang diterima karyawan karyawan Toyota Auto 2000 Tanjung Api Api.

Tabel 1.2. Daftar Gaji Pokok Karyawan Toyota Auto 2000 Tanjung Api Api Palembang Tahun 2024

No.	Jabatan	Besaran Gaji Pokok dan Insentif (Rp/bulan)	Jumlah Karyawan (Orang)
1.	Sales level Senior Editor	3.710.000,-	6
2.	Marketing	3.550.000,-	50
3.	Staff Customer Service	4.300.000,-	5
4.	Engineering	4.250.000,-	3
5.	HR/Admin	4.400.000,-	1
6.	Staff Accounting/Finance	5.200.000,-	8
7.	Staff Logistik/Transportasi	4.340.000,-	3
8.	IT	4.800.000,-	2
9.	Staff Design	3.900.000,-	2
10.	Staff Mekanik	3.350.000,-	5
11.	Supervisor	8.500.000,-	5
12.	Manager	15.000.000,-	1

Sumber : Toyota Auto 2000 Tanjung Api Api

Berdasarkan data pada Tabel 1.2. diatas diketahui bahwa terdapat dua jabatan yang nominal gaji masih di bawah Upah Minimum Kota Palembang yakni bagian staf mekanik sebesar Rp. 3.350.000/bulan, begitu juga pada staf marketing nominal gaji yakni sebesar Rp. 3.550.000/bulan. Sementara untuk kompensasi tidak langsung, seperti *Family Gathering* belum terjadwal secara rutin. Fenomena yang terjadi berdampak pada rendahnya produktivitas kerja karyawan Tingkat produktivitas karyawan Toyota Auto 2000 Tanjung Api Api dapat dilihat dari

jumlah pencapaian penjualan yang dilakukan karyawan. Berikut data pencapaian penjualan bagian marketing Toyota Auto 2000 Tanjung Api Api :

Tabel 1.3. Data Pencapaian Target Penjualan Toyota Auto 2000 Tanjung Api Api Tahun 2023

No.	Bulan	Penjualan (unit)	Target (unit)	Persentase Pencapaian (%)
1.	Januari	27	50	54
2.	Februari	22	50	44
3.	Maret	20	50	40
4.	April	18	50	36
5.	Mei	27	50	54
6.	Juni	23	50	46
7.	Juli	28	50	56
8.	Agustus	53	50	106
9.	September	32	50	64
10.	Oktober	29	50	58
11.	November	31	50	62
12.	Desember	57	50	114
Total				734
Rata-rata				61,67

Sumber: Laporan Penjualan Karyawan Toyota Auto 2000 Tanjung Api Api, 2023

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 1.3, diketahui bahwa sepanjang tahun 2023 hanya terdapat 2 bulan penjualan yang melampaui target yakni pada bulan Agustus sebanyak 53 unit (106%) dan bulan Desember sebanyak 57 unit (114%). Data tersebut menunjukkan bahwa produktivitas kerja bagian marketing masih rendah, dan masih harus diperbaiki lagi. Untuk itu pihak perusahaan maupun karyawan perlu memiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawabnya demi kemajuan perusahaan.

Hasil penelitian Prilly (2023), menyatakan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT Empat Saudara

Manado. Selanjutnya Mulyana (2023) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PT. Pong Codan Indonesia Plen 2. Berdasarkan uraian diatas maka peneliti merasa melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh integritas dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai Toyota Auto 2000 Tanjung Api Api Palembang.

1.2. Rumusan Masalah:

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka dapat dirumuskan beberapa masalah yang akan dibahas pada penelitian ini yakni:

1. Apakah integritas berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Toyota Auto 2000 Tanjung Api Api Palembang?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai Toyota Auto 2000 Tanjung Api Api Palembang?

1.3. Tujuan Penelitian:

Adapun tujuan dari penelitian ini yakni:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh integritas terhadap produktivitas kerja pegawai Toyota Auto 2000 Tanjung Api Api Palembang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai Toyota Auto 2000 Tanjung Api Api Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi dan bahan bacaan bagi penelitian selanjutnya mengenai integritas, kompensasi dan produktivitas.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis, dapat memberi wawasan dan memperluas pengetahuan mengenai pelaksanaan integritas, kompensasi dan produktivitas pegawai pada Toyota Auto 2000 Tanjung Api- Api Palembang.
- b. Bagi perusahaan atau instansi sebagai bahan masukan untuk meningkatkan produktivitas kerjanya perlu memperhatikan integritas dan kompensasi terhadap produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, M. N. 2017. Analisis Pengaruh Konsumsi Rokok Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Indonesia. Skripsi. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Ariyani, R. P. N., & Sugiyanto, E. K. (2020). Pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Berkelanjutan Dan Komitmen Normatif Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Perusahaan BUMN X Di Semarang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2(2), 113. <https://doi.org/10.31599/Jmu.V2i2.772>
- AmaliBonaventura Hendrawan Maranata, Dian Prasetyo Widyaningtyas, & Ardani Nur Istiqomah. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Bumn Kota Semarang. *Applied Research In Management And Business*, 2(2), 1–10. <https://doi.org/10.53416/Arimbi.V2i2.120>
- Burhanuddin. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga. Keuangan Syariah*. Jakarta:PT RajaGrafindo Persada.
- Darmawan I Gst. Bgs. Honor Satrya. (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Karyawan. 7(5), 2508-2537.
- Dessler, Gary. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. PT Indeks: Jakarta Barat
- Dewi Astuti. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 2(2), 55–68. <https://doi.org/10.56127/Jaman.V2i2.181>
- Farrah. Agung. Ecin. (2019). Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 2(3), 329–342.
- Ghozali. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21Update PLS Regresi, Edisi 7, BP Universitas Diponegoro, Semarang. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 10(2), 121–131. <https://doi.org/10.14710/jsmo.v10i2.5909>
- Griffin.(2013). *Perilaku Organisasi Manajemen*. Jakarta : Salmeba Empat.
- Harmaily, B. (2019). Analisis Pengaruh Kompetensi, Integritas Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Perantara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 53(9), 1689–1699.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.

- Kartawan. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang
- Kibtiyah. Mardiah (2016). Hubungan Integritas Dan Loyalitas Karyawan Dengan Visi Misi Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Bank Central Asia, Tbk) Jurnal Pendidikan, Hukum, dan Bisnis Vol. 1 No. 2 Tahun 2016 ISSN : 2502 - 5406
- Kreitner, Robert . Angelo Kinicki. (2016). Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Lisa Sarinah. (2020). Pengaruh Profesionalisme, Employee Engagement Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai PDAM DKI Jakarta. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 3(1), 1–9.
- Luthans, F., (2016)., Organization Behavior, McGraw Hill International. New York.
- Mangasa, F., & Sutopo, S. (2023). Pengaruh Integritas, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean Tanjung Emas Semarang. Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi, 29(1), 19–37.
- Manurung, (2021). Produktivitas Kerja . Jakarta: Kencana
- Mathis. Jackson (2016). Human Resource Management. Edisi 10 Jilid 3. Jakarta : Salemba Empat
- Maulidya, D. (2021). The Effect Of Employee Engagement On Job Satisfaction Through Affective Commitment At PT Ultra Medika Surabaya. Journal Of Business And Management Review, 2(9), 634–647. <https://doi.org/10.47153/Jbmr29.2162021>
- Meidisyah Yolanda, N., & Syamsir, S. (2020). Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Dinas Kota Padang. Jurnal Perspektif, 3(1), 30. <http://perspektif.ppj.unp.ac.id/index.php/perspektif/article/view/191>
- Melizawati. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada PT. Indotirta Abadi Di Gempol Pasuruan). Jurnal Enesa, 3(2), 1–17.
- Moheriono. (2018), Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Mulyana (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Pong Codan Indonesia Plen 2. Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan Bogor

- Mulyasa, (2013). Uji Kompetensi dan Penilaian *Kinerja* Guru. Bandung : PT. Remaja Rodakarya
- Mustari, R. P. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Unismuh*, 8(75), 112.
<https://doi.org/10.1016/J.Jnc.2020.125798>
<https://doi.org/10.1016/J.Smr.2020.02.002>
<http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/810049>
<http://doi.wiley.com/10.1002/anie.197505391>
<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780853090409500205>
- Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Medical Representative. *Jurnal Ilmiah Manajemen Volume VII, No. 3,*, 407 – 428.
- Newstrom. D (2017). *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh,. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Noviardy, A., & Aliya, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bidang Perkebunan Kelapa Sawit. *Mbia*, 19(3), 258–272.
<https://doi.org/10.33557/Mbia.V19i3.1143>
- Nydia, Y. T. (2021). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Lapangan Spbu Coco Pertamina Mt Haryono. In Program Sarjana Ekstensi (Issue Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik UI).
- Orchidaa, I (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Integritas Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah (Studi Empiris pada Perwakilan BPKP di Provinsi Sumatera Barat).
<https://ejournal.unp.ac.id/students/index.php/akt/issue/view/208>
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Malhotra, A. (2005). ES-QUAL: A multiple-item scale for assessing electronic service quality. *Journal of service research*, 7(3), 213-233.
- Permendagri Nomor 62 Tahun (2008) tentang Standar Pelayanan Minimal Bidang Pemerintahan Dalam negeri di Kabupaten/ Kota. (n.d.).
- Prilly (2023). Pengaruh Integritas Terhadap Produktivitas Karyawan PT Empat Saudara Manado. *Jurnal EMBA Vol.9 No.4 Oktober 2021*, Hal. 773-781
- Priyono, J. (2018). Analisis Pengaruh Penyerapan Tenaga Kerja dan Upah Minimum Pekerja terhadap Jumlah Kemiskinan di Provinsi Jawa Timur Tahun 2009-2015. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(1), 555-572

- Ramadhan, N., & Marinda, V. S. (2019). Pengaruh Work-Life Balance dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Ibu Bekerja sebagai Guru PAUD di Kota Cimahi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 4(3), 205-220.
- Rizal, M., Alam, H. V., & Asi, L. L. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. *Jambura*, 5(3), 1126–1140. [Http://Ejurnal.Ung.Ac.Id/Index.Php/JIMB](http://Ejurnal.Ung.Ac.Id/Index.Php/JIMB)
- Robbins, S (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta; Indeks
- Rustendi. T (2017). *Audit Internal Prinsip dan Teknik Audit Berbasis Risiko*. Bandung: Mujahid Press
- Salwa, A., Away, Y., Tabrani, M., Manajemen, M., Ekonomi, F., Bisnis, D., Syiah, U., & Banda Aceh, K. (2018). Pengaruh Komitmen, Integritas Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (Kip) Aceh. *Bisnis Unsyiah*, 2(1), 58–67.
- Santoso. (2012). *Statistik Parametrik*. Gramedia Pustaka Umum.
- Sari, M. (2021). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Variabel Intervening Di Bagian Rawat Jalan. 03, 567–580. <https://doi.org/2252-8636>
- Siagian, 2017, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta : Bumi Aksara.
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Spencer. (2017). *Competence at Work "Models For Superior Performance"*. New York: Jhon Wiley & Sons Inc.
- Sugiyanto, Santoso, (2018). Analisis Pengaruh Kompetensi, Sarana Pendukung Teknologi Informasi, dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja SDM. *Jurnal Manajemen Universitas Semarang*. ISSN: 1979-4800 (cetak) 2580-8451 (online).
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Sutoto, D. (2014). Dimensi Tingkat Kompetensi. Artikel. ([Http://www.Petra.Ac.Id/-Pulsit/Journals/Dir.Php](http://www.petra.ac.id/-Pulsit/Journals/Dir.Php)).
- Syamsir, S., & Embi, M. A. (2020). Integrity Development through PSM for Corruption Prevention among Public Servant (First Author). *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(8), 1437-1448.

- Tampubolon, B. (2020). Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan Sni 19-9001-2001. *Js.Bsn.Go.Id*, 9(3), 106–115
- Titiyah.(2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Asuransi Cakrawala Proteksi
- Umar, Husein. (2018). *Metode Riset Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Wetik, Stanislaus. Baharuddin. Hasmin. (2018). Analisis Pengaruh Komitmen dan Integritas terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado. *YUME Journal od Management*. Volume 1, No 3. <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>.
- Widjaja, T. (2016). *Internal Auditing*, Edisi Lima. Yogyakarta: BPFÉ.
- Wirawan, (2017). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Salemba Empat
- Zahra, P. (2017). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening PT Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Tahunan. *Jurnal Universitas Diponegoro*. <https://text-id.123dok.com/document/1y9011nvy-pengertianlingkungan-kerja-arti-penting-lingkungan-kerja-aspek-aspek-pembentuk-lingkungan-kerja.html>