

**KOMPETENSI KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DAN PRODUKTIVITAS KERJA PADA PT. SAPTA
KARYA MANUNGAL SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI



Nama : Lisa Anggraini

NIM : 212015295

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PRODI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

2019

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan dan Produktivitas Kerja Pada
PT. Sapta Karya Manunggal Sumatera Selatan
Nama : Lisa Anggraini
NIM : 212015295
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal, Januari 2019

Pembimbing I,



Dr. H.M. Idris, S.E., M.Si
NIDN : 0213106001

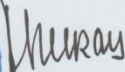
Pembimbing II,



Wani Fitriah, S.E., M.Si
NIDN : 0228016501

Mengetahui,
Dekan

u. b. Ketua Program Studi Manajemen



Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN. : 0216057001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Lisa angraini
NIM : 212015295
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Sripsi : Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Produktivitas Kerja PT. Sapta Karya Manunggal Sumatera Selatan

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademi berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Desember 2018



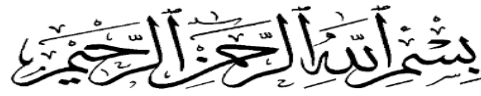
Lisa Angraini

ABSTRAK

Lisa Anggraini/212015295/2019/Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Produktivitas Kerja Pada PT. Sapta Karya Manunggal Sumatera Selatan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan produktivitas kerja pada PT. Sapta Karya Manunggal Sumatera Selatan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Analisis data yang digunakan adalah kualitatif. Alat analisis yang digunakan yaitu *Structural Equation Modelling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dan terhadap produktivitas kerja ada pengaruh tetapi tidak signifikan. Hasil selanjutnya menunjukkan kompetensi kerja terhadap kinerja ada pengaruh tetapi tidak signifikan. Hasil selanjutnya ada pengaruh negatif dan tidak signifikan variabel kompetensi kerja terhadap produktivitas kerja, variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan ada pengaruh tetapi tidak signifikan. variabel motivasi kerja terhadap produktivitas kerja ada pengaruh tetapi tidak signifikan.

Kata Kunci: Kompetensi Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan dan Produktivitas Kerja



PRAKATA

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Dengan Rahmat Allah Swt., yang telah melimpahkan segala taufik dan hidayah-Nya penulisan ini akhirnya dapat diselesaikan. Ucapan terima kasih pertama-tama penulis sampaikan kepada Allah Swt., kemudian kepada Ayahanda **Alm. Bakti** dan Ibunda **Wirda** tercinta terima kasih atas segala pengorbanan, kasih sayang yang sangat tulus terhadap penulis dari kecil hingga dewasa.

Penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa adanya bantuan serta kemurahan hati dari berbagai pihak. Atas Nikmat yang telah diberikan oleh Allah Swt., penulis juga menyampaikan rasa terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada Bapak Dr. H.M. Idris, S.E., M.Si sebagai Pembimbing I dan Ibu Wani Fitriah S.E., M.Si sebagai Pembimbing II yang telah membimbing mulai dari awal hingga selesainya penyusunan skripsi ini. Serta penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak DR. H. Abid Djazuli, S.E., M.Si sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan, M.M sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si sebagai ketua program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan Ibu DR. Diah Isnaini, S.E.,

4. M.Si sebagai sekretaris jurusan Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Bapak Dr. H.M. Idris, S.E., M.Si sebagai Pembimbing I dan Ibu Wani Fitriah S.E., M.Si sebagai Pembimbing II yang telah banyak memberikan saran, membimbing, motivasi dan mendidik serta memberikan semangat atau dorongan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
6. Bapak dan Ibu Dosen di lingkungan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang khususnya Program Studi Manajemen yang telah membimbing dan mentrasfer ilmunya kepada penulis dengan sabar dan penuh kasih sayang.
7. Terkhusus kepada yang tercinta dan terkasih yang saya banggakan Alm. Ayahanda Bakti dan Ibunda Wirda yang telah banyak berkorban dalam mengasuh, mendidik, menyemangati, mendukung dan mendoakan penulis dengan penuh kasih sayang yang sangat tulus dan ikhlas.
8. Bapak Direktur Perusahaan PT. Sapta Karya Manunggal Sumatera Selatan Bapak Darmawan, beserta karyawan/karyawati dan seluruh staff perusahaan atas pengertiannya yang telah memberikan kesempatan dan kelancaran dalam pelaksanaan penelitian ini.
9. Saudara dan Saudariku tercinta serta segenap keluarga yang senantiasa memberikan semangat dan bantuan baik berupa moril maupun materi selama penyusunan skripsi ini.

10. Engkau (Pamanku, Amri, Rizal, Heldi, Syaiful, Fauzi dan Darmawan) Serta (Tanteku, Maryanis, Wanimar, Rita dan Dewi) yang selalu memberikan do'a dan nasihatnya. Semoga semua nasihat yang mereka berikan menjadi pemacu dalam kesuksesan bagi saya Aamiin.....
11. Tak lupa yang juga selalu memberikan arahan dan semangat bagi Saudara Saudariku (Dika Wahyuni, Fitri Wulandari, Okti Fariani, Jafri Purnama, Najwa Aulia Syakira, Vera Julida dan Rani Ramadani) dan seluruh keluargaku.
12. Sahabat kecilku yang selalu membawa keceriaan serta menciptakan kenangan yang sangat manis dan sekarang telah mencari kesuksesan masing-masing untuk masa depan (Ulfa Dwi Miranda, Maya Dwi Putri, Yulia Apriani, Indah Nurjanah dan Yuni Arti) semoga kita bisa berkumpul lagi seperti dulu. Aamiin...
13. Sahabat terbaikku di jaman SMK dan sampai sekarang (Miranda Anita Sari dan Bagus Pratama) Semoga persahabatan kita selalu terjalin dengan baik sampai tua kelak. Aamiin....
14. Sahabat terbaikku Ratih, Ade Putri Kuldina dan Rendi Nofiansyah yang selalu membantu baik pikiran dan tenaga, serta selalu menjadi tempat dikala penulis mengalami kesusahan.
15. Sahabat Allahku Melati Medianti dan Putri Intan Sari yang selalu menjaga ukhuwah persahabatan yang harmonis, selalu mengarahkan dan saling menyemangati dalam pembuatan skripsi ini.

16. Sahabat-sahabatku dan rekan-rekan seperjuangan mahasiswa Universitas Muhammadiyah Palembang Angkatan 2015, khususnya sahabat dikelasku tercinta CM 15 yang senantiasa menjaga kekompakan, persaudaraan, kerjasama hingga sampai penyelesaian skripsi ini.

17. Adik-adik Panti Asuhan Ikhlas Berbagi yang menjadi tempat penulis menenangkan hati dan pikiran apabila mengalami kesulitan.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih kurang sempurna, kiranya pembaca dapat memberikan saran yang sifatnya membangun agar kekurangan-kekurangan yang ada akan dapat diperbaiki.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna pada diri pribadi penulis, almamater, bangsa dan agama khususnya dalam rangka meningkatkan kualitas pendidikan di masa yang akan datang. Aamiin

Palembang, Februari 2019

Lisa Anggraini

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERTANYAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI.....	x
HALAMAN DAFTAR TABEL	xii
HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....	xv
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xvi
ABSTRAK	xvii
ABSTRACT	xviii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori.....	11
B. Penelitian Sebelumnya	20
C. Kerangka Pemikiran.....	23
D. Hipotesis.....	23

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	24
B. Lokasi Penelitian	25
C. Operasional Variabel.....	26
D. Populasi dan Sampel	26
E. Data yang Diperlukan	28
F. Metode Pengumpulan Data	29
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	30

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	39
B. Pembahasan Hasil Penelitian	83

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	88
B. Saran.....	90

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset yang sangat besar bagi perusahaan dan sangat berfungsi sebagai modal non material dan non finansial di dalam perusahaan yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi perusahaan. Pada setiap perusahaan, faktor sumber daya manusia merupakan bagian penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena berfungsi penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Artinya kinerja perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya.

Menurut Edy Sutrisno (2009:100) produktivitas kerja adalah sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada, yang mana menjadi suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari kemarin.

PT. Sapta Karya Manunggal Sumatera Selatan merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan jasa travel umroh/haji. Perusahaan ini terletak di Jl. Way Hitam, No 49 B. Pakjo Ilir Barat, Palembang, Sumatera

Selatan. Adapun data penjualan paket umroh dari PT. Sapta Karya Manunggal Sumatera Selatan adalah sebagai berikut:

Tabel I.1
Data Penjualan Paket Umroh

NO.	Jumlah jama'ah yang berangkat perbulan			Target	Pencapaian Penjualan					Persentase
	Januari	Maret	November		2014	2015	2016	2017	2018	
1.	20	12	12	30	44					146,67%
2.	22	18	28	30		68				22,67%
3.	13	21	7	30			41			136,67%
4.	8	6	13	30				27		140%
5.	14	5	38	30					57	190%

Sumber: Data PT. Sapta Karya Manunggal Sumatera Selatan, 2018

Berdasarkan tabel diatas, bisa dilihat bahwa penjualan paket travel umroh menunjukkan peningkatan pada tahun 2015 penjualan paket umroh berjumlah 68 orang dalam perhitungan keseluruhan antara bulan Januari, Maret dan November. Kemudian penurunan terjadi pada tahun 2017 dengan jumlah keberangkatan 27 orang, artinya target belum tercapai karena jumlah orang yang berangkat kurang dari 30 jama'ah. Berdasarkan tabel diatas masih ada target yang belum tercapai yaitu pada tahun 2017, sehingga produktivitas perusahaan belum bisa dikatakan telah terpenuhi. Perusahaan harus lebih meningkatkan kualitas perusahaan terutama dalam bidang pelayanan terhadap konsumen (calon jama'ah) agar tidak terjadi lagi penurunan dimasa yang akan datang.

Kemampuan kerja karyawan yang rendah maka target penjualan paket umroh kurang tercapai. Hasilnya tidak sesuai dengan target yang ingin dicapai oleh PT. Sapta Karya Manunggal Sumatera Selatan. Permasalahan

atau faktor utama yang menghambat pencapaian penjualan paket umroh yaitu kurangnya kemampuan kerja para karyawan dalam melakukan tugasnya seperti salah dalam pengetikkan, keterlambatan dalam penginputan data jama'ah umroh dan menunda waktu penginputan, serta kurangnya dorongan atau semangat kerja bagi karyawan dari perusahaan atau sesama rekan kerja.

Menurut Wibowo (2016:35) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah nilai serangkaian perilaku karyawan yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negatif pada penyelesaian tujuan organisasi. Kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari karyawan dan tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian.

Kinerja karyawan merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan bekerja. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Meningkatnya kinerja dapat dilihat dari tujuan, kompetensi dan motif dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu perusahaan.

Adapun tujuan dari PT. Sapta Karya Manunggal Sumatera Selatan yaitu untuk memberikan pelayanan yang komperhensif dengan berorientasi pada kepuasan calon jama'ah umroh/haji. Tetapi, tujuan dari PT. Sapta Karya Manunggal Sumatera Selatan masih belum terpenuhi secara keseluruhan. Dikarenakan target penjualan paket umroh belum tercapai seperti yang sudah ditentukan oleh PT. Sapta Karya Manunggal Sumatera Selatan.

Untuk kompetensi karyawan masih memiliki daya kerja yang rendah sehingga menghambat pencapaian perusahaan, serta motif yang diberikan atasan atau sesama rekan kerja masih kurang diterapkan sehingga para karyawan merasa kurang adanya dorongan untuk meningkatkan potensinya dalam melakukan pekerjaan. Adapun tabel penilaian kerja karyawan pada PT. Sapta Karya Manunggal Sumatera Selatan adalah sebagai berikut:

TABEL I.2
Data Penilaian Kerja Karyawan
PT. Sapta Karya Manunggal Sumatera Selatan

No.	Hasil Penilaian Karyawan	Tahun
		2014-2018
1.	Istimewa	18 (16,66%)
2.	Baik	47 (43,52%)
3.	Cukup Baik	25 (23,15%)
4.	Kurang	13 (12,04%)
5.	Sangat Kurang	5 (4,63%)
Jumlah Karyawan		108 (100%)

Sumber: Data PT. Sapta Karya Manunggal Sumatera Selatan, 2018

Dari hasil penilaian kerja para karyawan PT. Sapta Karya Manunggal Sumatera Selatan bisa dilihat bahwa terdapat banyak karyawan yang memiliki kinerja yang baik dalam melakukan pekerjaannya, yaitu berjumlah 47 karyawan dengan hasil persentase 43,52%. Sedangkan untuk hasil kerja karyawan yang dinilai kurang yaitu berjumlah 13 karyawan dengan hasil persentase 12,04%. Selanjutnya untuk karyawan yang memiliki kinerja yang sangat kurang yaitu berjumlah 5 karyawan dengan hasil persentase 4,63%. Dengan adanya hasil penilaian kerja dapat dinyatakan bahwa masih ada karyawan PT. Sapta Karya Manunggal yang memiliki kinerja yang rendah.

Menurut Wibowo (2016:271) kompetensi kerja adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi faktor atau indikator kinerja karyawan dan produktivitas kerja adalah kompetensi atau kemampuan dalam bekerja. Pada PT. Sapta Karya Manunggal Sumatera Selatan dalam melakukan tugas atau pekerjaan para karyawan haruslah memiliki suatu kemampuan atau kompetensi untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerjanya.

Kompetensi kerja yang dimiliki oleh para karyawan PT. Sapta Karya Manunggal Sumatera Selatan masih rendah karena pelayanannya yang kurang memiliki kecakapan terhadap calon jama'ah umroh dan melakukan pekerjaan masih banyak bertanya kepada karyawan lainnya tanpa berinisiatif sendiri. Selain itu, kurangnya pemberian semangat atau motivasi antar rekan kerja sehingga membuat kinerja karyawan kurang memiliki peningkatan.

Para karyawan PT. Sapta Karya Manunggal Sumatera Selatan masih ada yang memiliki daya kemampuan yang rendah, salah satunya yaitu karyawan yang bekerja masih banyak bertanya kepada atasan apa saja yang harus dilakukan pada tugasnya. Dalam pembuatan surat/dokumentasi calon jama'ah umroh masih ada yang kurang paham, keterlambatan (penundaan) dalam penginputan data calon jama'ah umroh, sering mengundur waktu dalam merekap data jama'ah umroh dan kurang kecakapan dalam melayani

calon jama'ah umroh, dengan kurangnya kompetensi karyawan merupakan masalah bagi perusahaan karena dapat memperlambat jam terbang perusahaan.

Kurangnya kemampuan atau potensi karyawan artinya karyawan kurang memiliki kemampuan di atas rata-rata dengan pendidikan, pengetahuan yang memadai dan tidak memiliki keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari untuk mencapai prestasi yang diharapkan. Kemudian untuk kemampuan pelayanannya masih kurang, karena kurang kecakapan (bicara) pada saat melayani calon jama'ah umroh/haji. Dengan minimnya kualitas atau kemampuan karyawan merupakan suatu masalah bagi PT. Sapta Karya Manunggal Sumatera Selatan.

Menurut Wibowo (2016:323) mengemukakan bahwa motivasi kerja adalah dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi kerja meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, mengarahkan, menunjukkan intensitas, bersifat terus-menerus dan adanya tujuan.

Faktor peningkatan kemampuan dikarenakan kurangnya dorongan atau motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja dalam melakukan pekerjaannya. Terdapat beberapa karyawan yang kurang memiliki prestasi yang menonjol, seperti memiliki keahlian / keterampilan khusus dalam melakukan pekerjaan. Seperti, memiliki keterampilan dalam mempromosikan perusahaan, memperkenalkan perusahaan dan menguasai bidang teknologi. Karyawan kurang termotivasi

dalam bekerja dikarenakan tempat kerja yang kurang nyaman. Salah satu faktor utamanya adalah kondisi ruangan yang kurang kondusif seperti kurangnya pendingin ruangan (AC) sehingga ruangan masih terasa panas. Selain itu, prestasi kerja karyawan yang sangat jarang sekali untuk diakui oleh atasan, karena atasan selalu memandang prestasi kerja karyawan sama rata terhadap karyawan lainnya. Padahal ada beberapa karyawan yang memiliki prestasi kerja yang sangat baik dalam melakukan pekerjaannya.

Selain itu, para karyawan sangat jarang untuk saling memotivasi satu sama lain antar karyawan guna mengembangkan tingkatan kemampuan yang lebih, baik untuk diri sendiri maupun perusahaan. Di PT. Sapta Karya Manunggal Sumatera Selatan masalah dari perusahaannya yaitu kemampuan karyawan yang masih rendah, karyawan yang kurang berinisiatif dan kreatif yang mengalami penurunan kinerja dan produktivitas kerja dalam menjalankan tugas kerjanya. Selain karyawan yang kurang termotivasi karena faktor ruangan yang kurang nyaman serta tidak adanya pengakuan dari atasan atas prestasi yang dimiliki karyawan serta kurangnya motivasi antar karyawan untuk saling menyemangati dalam melakukan tugas kerjanya.

Bahwasanya permasalahan-permasalahan tersebut berkaitan dengan kinerja dan produktivitas kerja pada PT. Sapta Karya Manunggal Sumatera Selatan. Dimana kemampuan karyawan tersebut dapat dinilai oleh perusahaan untuk mengetahui apakah karyawan tersebut mampu untuk memenangkan kerja sama pada perusahaan. Dengan memiliki motivasi yang tinggi maka kinerja para karyawan perusahaan dapat bekerja dengan penuh semangat yang

tinggi dan mudah diterapkan. Meningkatnya kinerja karyawan dapat dilihat dari berbagai indikator seperti kemampuan, pengetahuan, keterampilan, motivasi kerja dan kualitas kerja. Selain itu, produktivitas kerja berkaitan dengan kualitas, kemampuan, tingkat pendidikan, serta motivasi kerja. Maka, karyawan dituntut untuk selalu bekerja dengan memiliki kompetensi yang baik dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Kompetensi Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y_1) dan Produktivitas Kerja (Y_2) Pada PT. Sapta Karya Manunggal Sumatera Selatan.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sapta Karya Manunggal Sumatera Selatan?
2. Adakah pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Sapta Karya Manunggal Sumatera Selatan?
3. Adakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sapta Karya Manunggal Sumatera Selatan?
4. Adakah pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Sapta Karya Manunggal Sumatera Selatan?
5. Adakah pengaruh Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Produktivitas Kerja pada PT. Sapta Karya Manunggal Sumatera Selatan?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sapta Karya Manunggal Sumatera Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Sapta Karya Manunggal Sumatera Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sapta Karya Manunggal Sumatera Selatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja pada PT. Sapta Karya Manunggal Sumatera Selatan.
5. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Produktivitas Kerja pada PT. Sapta Karya Manunggal Sumatera Selatan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan pengetahuan dan kemampuan berpikir mengenai penerapan teori yang telah didapat dari mata kuliah serta dapat menambah kemampuan menganalisis dalam melakukan penelitian yang sebenarnya.

2. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan evaluasi kerja sekaligus sebagai masukan dalam meningkatkan kinerja perusahaan dan diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan dan karyawan mengenai sikap hubungan karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi dalam dunia ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia. Dapat digunakan sebagai bahan acuan bagi peneliti untuk mengembangkan penelitian-penelitian yang sejenis dan sebagai bahan referensi untuk pengembangan bagi peneliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Edy Sutrisno (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Edy Sutrisno (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Hary Mulyadi (2010). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. *Jurnal Manajerial*. Volume 9. Nomor 17
- Hengky Latan (2012). *Structural Equation Modeling*. Diponegoro: Alfabeta
- Husein Umar (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Yogyakarta: Erlangga
- Kasmir (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Rajawali Pers
- Kusnendi (2008). *Model-Model Persamaan Struktural Satu dan Multigroup Samples dengan LISREL*. Bandung: CV. Alfabeta
- Nelly Anggraeni (2011). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung. *Jurnal Penelitian Pendidikan*. Volume 12. Nomor 2
- Moeheriono (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Muji Gunarto (2013). *Membangun Persamaan Struktural (SEM) Dengan Persamaan LISREL*. Palembang: Tunas Gemilang Press
- Pandi Afandi (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Nusa Media
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Umar Husein (2011). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Pustaka Pelajar
- Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers