

**PENGARUH SEMANGAT KERJA, KOMPETENSI DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. INDOFOOD
CBP SUKSES MAKMUR TBK PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh :

PRENGKI PRATAMA

NPM. 17.01.11.0112

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2021

**PENGARUH SEMANGAT KERJA, KOMPETENSI DAN
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. INDOFOOD
CBP SUKSES MAKMUR TBK PALEMBANG**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh :

PRENGKI PRATAMA

NPM. 17.01.11.0112

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

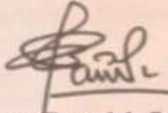
2021

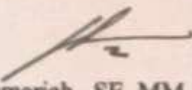
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : PRENGKI PRATAMA
Nomor Pokok/NPM : 17.01.11.0112
Jurusan / Prog. Studi : Ekonomi / Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH SEMANGAT KERJA, KOMPETENSI
DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP
PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT
INDOFOOD CBP SUKSES MAKMUR TBK
PALEMBANG

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 15-09-2021 Pembimbing I : 
Mariyam Zanariah, S.E., MM.
NIDN: 0222096301

Tanggal 06-09-2021 Pembimbing II : 
Kamariah, SE, MM
NIDN: 0221075802

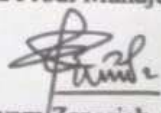
Mengetahui :



Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Msy Mikal, SE, M.Si, Ak, Ca, CSRS
NIDN: 0205026401

Ketua Prodi Manajemen


Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN: 0222096301

051 / PS / DFE / 21

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

- **Jawaban dari sebuah keberhasilan adalah terus belajar, berdoa, dan tak kenal putus asa.**
- **Ambilah kebaikan dari apa yang dikatakan, jangan melihat siapa yang mengatakannya (Nabi Muhammad SAW)**

Persembahan:

- Allah Swt
- Kedua orang tuaku
- Para pendidikku yang terhormat
- Teman – teman seperjuangan
- Almamater tercinta

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Prengki Pratama

Nomor Pokok : 17.01.11.0112

Angkatan : 2017

Fakultas : Ekonomi

Program Study : Manajemen

Program Pendidikan : Strata I (S1)

Judul Skripsi : Pengaruh Semangat Kerja, Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Palembang.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, Februari 2021

Penulis,



Prengki Pratama

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Semangat Kerja, Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Palembang Tbk”** . Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemn, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

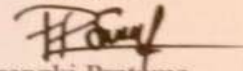
1. Ibu Dr. Hj. Manisah, M.P. selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Masayu Mikial, SE.M.Si.Ak.CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah,SE,MM selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian
4. Ibu Kamariah , SE, MM selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
5. Pimpinan serta Staff PT Indofood CBP Sukses Makmur Palembang Tbk yang telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian.
6. Kedua orang tua ku yang tercinta, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta memotivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
7. Teman-teman ku, terimakasih atas dukungan, semangat, pengalaman selama kuliah. Semoga tali silaturahmi kita terus terjalin dan semoga kita menjadi orang yang sukses.

8. Responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terimakasih atas bantuannya dalam terselesaikannya proposal skripsi ini.

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

Palembang, 10 Februari 2021

Penulis



Prengki Pratama

DAFTAR ISI

JUDUL HALAMAN	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
ABSTRAK	xii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Kajian Teoritis.....	9
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2 Semangat Kerja	11
2.1.2.1 Pengertian Semangat Kerja.....	11
2.1.2.2 Pentingnya Semangat Kerja.....	13
2.1.2.3 Indikator Semangat Kerja	13
2.1.2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Semangat Kerja	16
2.1.3 Kompetensi	17
2.1.3.1 Pengertian Kompetensi	17
2.1.3.2 Dimensi Kompetensi	18
2.1.3.3 Indikator Kompetensi.....	20

2.1.4 Pengembangan Karir.....	20
2.1.4.1 Pengertian Pengembangan Karir.....	20
2.1.4.2 Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir	20
2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir.....	24
2.1.4.4 Indikator Pengembangan Karir	27
2.1.5 Produktivitas Karyawan.....	28
2.1.5.1 Pengertian Produktivitas Karyawan.....	28
2.1.5.2 Sumber Produktivitas Karyawan	30
2.1.5.3 Prinsip-prinsip Produktivitas Kerja Karyawan	31
2.1.5.4 Cara Meningkatkan Produktivitas Karyawan	32
2.1.5.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas	33
2.1.5.6 Indikator Produktivitas Karyawan	36
2.1.6 Hubungan Semangat Kerja, Kompetensi, dan Karir Terhadap Produktivitas Karyawa Pengembangan	38
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan.....	39
2.3 Karangka Berfikir.....	41
2.4 Hipotesis.....	42
BAB III METODE PENELITIAN	43
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	43
3.1.1 Tempat Penelitian.....	43
3.1.2 Waktu Penelitian	43
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	43
3.2.1 Sumber Data.....	43
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling	46
3.3.1 Populasi	46
3.3.2 Sampel.....	47
3.3.3 Sampling	49

3.4 Rancangan Penelitian	49
3.5 Variabel dan Definisi Operasional	50
3.5.1 Variabel	50
3.5.2 Definisi Operasional.....	51
3.6 Instrumen Penelitian.....	52
3.6.1 Uji Validitas	54
3.6.1 Uji Reliabilitas	54
3.7 Teknik Analisa Data.....	55
3.7.1 Analisa Statistik Deskriptif.....	56
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	56
3.7.2.1 Uji Normalitas.....	57
3.7.2.2 Uji Multikolinieritas.....	57
3.7.2.3 Uji Autokorelasi.....	58
3.7.2.4 Uji Heteroskedastisitas.....	58
3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda	59
3.7.4.1 Uji Simultan (Uji F)	59
3.7.4.2 Uji Parsial (Uji t).....	60
3.7.4.3 Uji Koefisien Determinasi.....	61
3.7.4.4 Uji Koefisien Korelasi.....	62
3.8 Langkah dan Jadwal Kerja	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	63
4.1. Hasil Penelitian.....	63
4.1.1. Sejarah PT. Matahari Departemen Store	63
4.1.2. Visi dan Misi	67
4.1.3. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas	68
4.2. Pembahasan.....	72
4.2.1. Karakteristik Responden.....	72
4.3. Analisis Pembahasan.....	74
4.3.1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	74
4.3.2. Uji Analisis Deskriptif	82

4.3.3. Uji Asumsi Klasik.....	83
4.3.4. Analisis Regresi Linier Berganda	88
4.3.5. Uji Hipotesis (Uji F dan Uji t)	90
4.3.6. Uji Koefisien Determinasi(R^2).....	94
4.3.7. Uji Koefisien Korelasi	95
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	97
5.1. Kesimpulan	97
5.2. Saran.....	98
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1 Penelitian Lain Yang Relevan.....	40
3.1 Jumlah Populasi Berdasarkan Bagian Kerja	47
3.2 Jumlah Sample Berdasarkan Bagian Kerja.....	48
3.3 Variabel dan Definisi Operasional	51
3.4 Skala Likert Pengukuran	53
3.5 Waktu Penelitian	64
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	73
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	74
4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Semangat Kerja (X_1)	75
4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi (X_2).....	76
4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X_3)	77
4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y).....	78
4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Semangat Kerja (X_1).....	79
4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi (X_2).....	80
4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pengembangan Karir (X_3)	81
4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Karyawan (Y).....	81
4.12 Hasil Uji Deskriptif Variabel	82
4.13 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov.....	85
4.14 Hasil Uji Multikolinieritas	86
4.15 Hasil Uji Autokorelasi.....	87
4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas	88
4.17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	89
4.18 Hasil Uji F Simultan	91
4.19 Uji t Parsial.....	93
4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	94
4.21 Hasil Uji Koefisien Korelasi	95

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir	41
4.1 Struktur Organisasi	68
4.2 Hasil Uji Normalitas histogram dan plot	84

ABSTRAK

PRENGKI PRATAMA. Pengaruh Semangat Kerja, Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang. (Dibawah bimbingan Mariyam Zanariah, SE, MM. Pembimbing I dan Kamariah , SE, MM. Pembimbing II)

Skripsi ini pada dasarnya meneliti tentang Pengaruh Semangat Kerja, Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan adanya 1). Pengaruh Semangat Kerja, Kompetensi dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan secara simultan. 2). Pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas Karyawan secara parsial. 3). Pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Karyawan secara parsial. 4). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Karyawan secara parsial . Pertimbangan yang diambil adalah Karyawan PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang yang berjumlah 70 karyawan sebagai responden.

Variabel yang digunakan yaitu Semangat Kerja, Kompetensi dan Pengembangan Karir sebagai variabel independen, dan Produktivitas Karyawan sebagai variabel dependen. Model yang di gunakan adalah regresi linear berganda dengan hasil persamaan $Y = 8,183 + 0,498X_1 + 0,126X_2 + 0,564X_3 + e$. Dari hasil persamaan tersebut konstanta sebesar 8,183, Semangat Kerja (X_1) sebesar 0. 498 atau 49,8%, Kompetensi (X_2) sebesar 0, 126 atau 12.6% dan Pengembangan Karir (X_3) sebesar 0.564 atau 56,4%. Hasil dari uji F dengan F_{hitung} sebesar 110,312 dengan tingkat Sig. 0,000 karena nilai Sig F < 0,05 maka ada pengaruh secara simultan. hasil uji t Semangat Kerja (X_1) dengan hasil nilai signifikan uji t < 0,05 yaitu (0.000 < 0,05) maka ada pengaruh secara parsial, Kompetensi (X_2) dengan hasil nilai signifikan uji t < 0,05 yaitu (0,026 < 0,05) maka ada pengaruh secara parsial dan Pengembangan Karir (X_3) dengan hasil nilai signifikan uji t < 0,05 yaitu (0.000 < 0,05) maka ada pengaruh secara parsial. Dari kesimpulan peneliti menyatakan bahwa Secara parsial Semangat Kerja (X_1) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan, Secara parsial Kompetensi (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan, Secara Parsial Pengembangan Karir (X_3) berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan dan Secara simultan Semangat Kerja, Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Palembang.

Hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,834 memberikan keterangan bahwa variabel Produktivitas Karyawan (Y) dipengaruhi oleh Semangat Kerja (X_1), Kompetensi (X_2) dan Pengembangan Karir (X_3) sebesar 83,4% sedangkan sisanya 16,6% dijelaskan oleh variabel yang tidak di teliti.

Kata Kunci : Semangat Kerja, Kompetensi, Pengembangan Karir dan Produktivitas Karyawan

RIWAYAT HIDUP

Prengki Pratama, dilahirkan di Jirak pada tanggal 11 Mei 1999 dari Ayah Andra Praja dan Ibu Asia, ia anak Pertama dari Tiga Bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SD N 2 Jirak, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2013 di SMP Negeri e sungai Keruh dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2016 di SMA N 2 Sungai Keruh. Pada tahun 2017 ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam suatu organisasi karena manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, pengetahuan, dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya. Menurut Handoko (2014: 4) manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan. Tanpa peran sumber daya manusia, kegiatan dalam perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Hasibuan, 2012:10).

Sumber daya manusia berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian organisasi atau lembaga yang bersangkutan untuk mencapai misi dengan baik. Perencanaan memberikan kriteria yang harus dipenuhi oleh para manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sedangkan pengawasan digunakan dengan tujuan agar dapat mengawasi penyimpangan -

penyimpangan dari rencana disebabkan oleh kejadian di luar penguasaan manajemen. berdasarkan studi Max Pangkey (2014: 1) dalam suatu penelitian menunjukkan bahwa setiap lembaga atau perusahaan terkait berupaya untuk mendapatkan karyawan yang memberikan prestasi kerja dalam bentuk produktivitas kerja yang tinggi untuk mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut hasil studi mengatakan bahwa semangat kerja, kompetensi dan pengembangan karir berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan, bekerja dan hubungan- hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat memengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang (Purwanto, 2010: 83)

Berdasarkan pernyataan Purwanto (2010:83) Semangat kerja merupakan salah satu faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan. Dilihat dari sudut administrasi pendidikan, semangat ialah suatu disposisi pada orang-orang di dalam suatu usaha bersama untuk bertindak, bertingkah laku, dan berbuat dengan cara - cara yang produktif, bagi maksud - maksud dan tujuan organisasi atau usaha pendidikan.

Menurut Sri Widodo (2015:104) Semangat kerja adalah mencerminkan kondisi karyawan dalam lingkungan kerjanya, bila semangat kerja baik maka perusahaan memperoleh keuntungan, seperti rendahnya tingkat absensi, kecilnya keluar masuk karyawan dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja.

Kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai. Kesuksesan yang didapat pegawai adalah hasil dari peningkatan kompetensi pegawai selama bekerja di perusahaan.

Wibowo, (2016:272) menjelaskan kompetensi merupakan landalasan dan karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama.

Menurut Umi Farida (2014) pengembangan karir adalah upaya pribadi seorang karyawan untuk mencapai suatu rencana karir. Menurut Andrew J. Dubrin (dalam bukunya Anwar Prabu Mangkunegara (2000), Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum.

Berdasarkan uraian di atas, penulis menyatakan semangat kerja, kompetensi dan pengembangan karir merupakan faktor penting dalam meningkatkan profuktivitas karyawan. Oleh karena itu, produktivitas karyawan perlu di tingkatkan melalui pengelolaan yang terpadu menyangkut pembentukan sikap mental, peningkatan semangat kerja, kompetensi dan pengembangan karir.

Produktivitas karyawan Siagian dalam Agustin (2014) adalah kemampuan menghasilkan barang/jasa dari berbagai sumber daya dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap pekerja/karyawan. Secara umum, produktivitas dapat diartikan sebagai

kemampuan meningkatkan hasil kerja karyawan yang ditinjau dari sumber daya yang dimiliki oleh setiap masing-masing individu.

Menurut Maurits (2010) produktivitas yaitu mengandung pengertian sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan esok harus lebih baik dari hari ini. Filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan di segala bidang.

Dari penjelasan tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa produktivitas karyawan dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh semangat kerja, kompetensi dan pengembangan karir. Apabila diantara pegawai sudah tidak menghiraukan semangat kerja, kompetensi dan pengembangan karir, maka dapat dipastikan produktivitas kerja akan menurun. Padahal untuk mendapatkan produktivitas kerja sangat diperlukan semangat dan kompetensi dari para pegawai.

Dalam situasi organisasi atau perusahaan yang semakin kompetitif ini, salah satu tingkah laku dalam organisasi yang banyak disoroti adalah komitmen karyawan pada perusahaan. Berdasarkan paparan teori diatas bahwa semangat kerja, kompetensi dan pengembangan karir adalah salah satu komitmen yang diperlukan untuk setiap karyawan agar perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Iklim persaingan bisnis di Indonesia semakin keras dan menantang. Disatu sisi banyak bermunculan perusahaan - perusahaan lokal yang baru, sedangkan disisi yang lain beberapa perusahaan asing mulai masuk kedalam negeri. Dalam kompetisi

tersebut, setiap perusahaan saling bersaing untuk mempertahankan konsumen yang selama ini menggunakan produk atau jasa mereka dalam hal ini semangat kerja akan menceminkan pelayanan yang baik dan melahirkan kepuasan konsumen. Para perusahaan tersebut berlomba-lomba untuk memuaskan konsumennya masing - masing agar mereka tidak beralih ke produk dari perusahaan lain.

Berdasarkan observasi ke lapangan secara sederhana di perusahaan Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Palembang maka didapat fenomena adalah masih ditemukannya beberapa karyawan yang tidak memiliki semangat kerja pada pekerjaannya dan sikap yang tidak kompetensi , hal ini cukup mengganggu aktivitas dari perusahaan, sehingga dalam menyelesaikan tugas pun tidak sesuai dengan jumlah dan waktu yang telah ditentukan dan berdampak pada visi dan misi perusahaan pun akan tercapai lebih lama dari yang diinginkan.

Dari alasan dan kondisi tersebut di atas maka peneliti tertarik untuk mengangkat suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Semangat Kerja, Kompetensi dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT Indofood CBP Sukses Makmur Palembang Tbk”**

1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya dapat dikatakan bahwa untuk mencapai produktivitas kerja karyawan yang tinggi maka diperlukan semangat kerja, kompetensi dan pengembangan karir. Berdasarkan rumusan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Semangat Kerja, Kompetensi dan Pengembangan Karir secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Palembang?
2. Apakah Semangat Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Palembang ?
3. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Palembang?
4. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan pembahasan yang ingin dicapai oleh penulis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Semangat Kerja, Kompetensi dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Palembang.

2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Semangat Kerja terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Palembang.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Palembang.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh Pengembangan Karir terhadap Produktivitas Karyawan pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Palembang.

1.4 Manfaat penelitian

1. Bagi Penulis

Dengan penelitian ini diharapkan penulis dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

2. Bagi Tempat Penelitian

Memberi masukan/dorongan kepada PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Palembang untuk mengambil langkah - langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja melalui semangat kerja, kompetensi dan pengembangan karir yang berguna bagi karyawan kantor.

3. Bagi Almamater

Menjadi bahan tambahan referensi dan bahan pengembangan penelitian selanjutnya mengenai semangat kerja, kompetensi, pengembangan karir, dan produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Dani Isbiantoro, 2019. *Pengaruh kompetensi, kompensasi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pt. Karya mitra tehnik di sidoarjo*, Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Arikunto, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Dr. Emron Edison dkk., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Dr. Muhammad Busro 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group (Devisi Kencana), Jakarta.
- Darmawan, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Ghozali, 2009. *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS “*. Semarang : UNDIP.
- Hasibuan, 2012. *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Iskandar. 2009. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Gaung Persada Press.
- Indriantoro, Nurdan Bambang Supomo. 2012. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta.
- Nitisemito. (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka setia, Bandung.
- Nawawi, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta.
- Prof.Dr. H. Sulbahrimadjir, SE, MM dan Kawan-kawan. 2008. *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
- Sahid Syaputra, 2017. *Pengaruh semangat kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada pt. Midi utama indonesia tbk*, Uin Alauddin Makasar.
- Sudarmanto, 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.

- Simamora, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1. Yogyakarta.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.