

**PENGARUH KOMPETENSI, PROMOSI JABATAN DAN  
REWARD TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA  
KARYAWAN PADA CV. PALEMBANG LESTARI**

**SKRIPSI**

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



**Diajukan Oleh :**

**RIZKI RAHMATULLAH  
180 111 0511**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG  
2022**

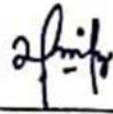
**UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : Rizki Rahmatullah  
NIM : 180 111 0511  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Proposal : Pengaruh Kompetensi, Promosi Jabatan dan Reward Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Palembang Lestari

Pembimbing Skripsi :

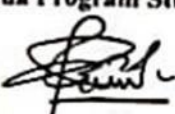
Tanggal 08/04/2022 Pembimbing I :   
Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE, MM  
NIDN : 0016035101

Tanggal 08/04/2022 Pembimbing II :   
Dr. Sari Sakarina, S.E., MM  
NIDN : 0214038501

Mengetahui :

 Dekan Fakultas Ekonomi,  
  
Dr. Msy. Mikial, S.E. M.Si, Ak. CA. CSRS  
NIDN : 0205026401

082/PS/DFE/2022

Ketua Program Studi,  
  
Mariyam Zanariah, S.E., M.M  
NIDN : 0222096301

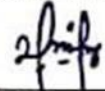
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

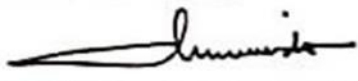
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Rizki Rahmatullah  
NIM : 180 111 0511  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Proposal : Pengaruh Kompetensi, Promosi Jabatan dan Reward Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Palembang Lestari

Penguji Skripsi :

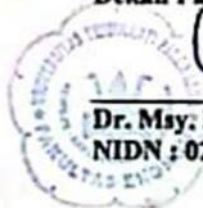
Tanggal 09/01/2022 Ketua Penguji :   
Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE, MM  
NIDN : 0016035101

Tanggal 08/04/2022 Penguji I :   
Dr. Sari Sakarina, S.E., MM  
NIDN : 0214038501

Tanggal 11/04/2022 Penguji II :   
Yunidar Erlina, S.E, MM  
NIDN : 0230066302

Mengetahui :


Dekan Fakultas Ekonomi,



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

08/PS/DFE/2022

Ketua Program Studi,

  
Mariyam Zanariah, S.E., MM  
NIDN : 022209630

**MOTTO :**

*“Permudahkanlah Semua Urusan Orang, In-Sya Allah engkau akan mendapatkan Kemudahan Pula”*

***Kupersembahkan Kepada :***

- ***Ayah dan Ibu***
- ***Keluarga***
- ***Sahabat-Sahabat Seperjuangan***
- ***Para pendidik yang kuhormati***
- ***Almamaterku***

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan ridho-Nya saya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **Pengaruh Kompetensi, Promosi Jabatan dan Reward Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Palembang Lestari**

Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi persyaratan dalam mencapai Derajat Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang. dan untuk meneliti Pengaruh Kompetensi, Promosi Jabatan dan Reward Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Palembang Lestari

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari masih banyak kelemahan dan kekurangan dalam penyajian yang tak lain disebabkan oleh terbatasnya kemampuan yang penulis miliki. Namun dengan adanya bantuan, bimbingan, petunjuk dan nasehat-nasehat yang tak ternilai harganya dari semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan. Untuk itu penulis mengucapkan syukur kepada Allah Tuhan Yang Maha Esa dan mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr.Ir.Hj. Manisah, M.P Sebagai Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E. M.Si, Ak. Ca CSRS sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE, MM sebagai Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Bapak Prof.Dr.H. Sulbahri Madjir, SE.MM sebagai Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan saran dalam penulisan proposal skripsi ini.

5. Ibu Dr. Sari Sakarina, S.E., MM sebagai Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan saran dalam penulisan proposal skripsi ini.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang telah memberikan bekal ilmu selama studi.

Penulis

Rizki Rahmatullah

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
ABSTRAK .....	xiii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	xv
RIWAYAT HIDUP .....	xvi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1. Produktivitas Kerja .....	8
2.1.1. Pengertian Produktivitas Kerja .....	8
2.1.2. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja	9
2.1.3. Indikator Produktifitas Kerja .....	10
2.2. Kompetensi .....	12
2.2.1. Pengertian Kompetensi .....	12
2.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi .....	13
2.2.3. Indikator Kompetensi .....	14

2.3. Promosi Jabatan .....	15
2.3.1. Pengertian Promosi Jabatan .....	15
2.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi promosi jabatan .....	16
2.3.3. Indikator Promosi Jabatan .....	17
2.4. Reward .....	18
2.4.1. Pengertian Reward .....	18
2.4.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Reward.....	19
2.4.3. Indikator-indikator Reward .....	21
2.5. Penelitian Lain yang Relevan .....	22
2.6. Kerangka Berfikir .....	23
2.7. Hipotesis.....	25

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	26
3.1.1 Tempat Penelitian.....	26
3.1.2 Waktu Penelitian .....	26
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	27
3.2.1 Sumber Data .....	27
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	27
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling .....	28
3.3.1 Populasi .....	28
3.3.2 Sampel .....	29
3.3.3 Sampling .....	29
3.4 Rancangan Penelitian .....	29
3.5 Variabel Dan Definisi Oprasional Variabel .....	30
3.5.1 Variabel Penelitian .....	30
3.5.2 Definisi Oprasional Variabel .....	31
3.6 Instrumen Penelitian .....	32



3.6.1 Uji Validitas .....	32
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	33
3.7 Teknik Analisis Data.....	34
3.7.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	34
3.7.2 Analisis Koefisien Korelasi .....	35
3.7.3 Analisis Koefisien Determinasi .....	36
3.8 Uji Hipotesis .....	36
3.8.1 Uji Simultan (Uji F) .....	36
3.8.2 Uji Signifikansi (Uji t).....	37
3.9 Sistematika Penulisan .....	38

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....	42
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	42
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	43
4.1.3 Struktur Organisasi.....	43
4.1.4 Uraian Tugas .....	44
4.2. Pembahasan dan Interpretasi.....	45
4.2.1 Karakteristik Responden.....	45
4.2.2 Uji Instrumen .....	48
4.2.2.1 Uji Validitas .....	48
4.2.3 Uji Reliabilitas .....	54
4.2.3.1 Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi.....	54
4.2.3.2 Uji Reliabilitas Variabel Promosi Jabatan .....	54
4.2.3.3 Uji Reliabilitas Variabel Reward .....	55
4.2.3.4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Produktivitas Kerja	56
4.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda .....	56
4.2.5 Analisis Koefisien Korelasi .....	58
4.2.6 Analisis Koefisien Determinasi .....	59

4.2.7 Uji Hipotesis .....	60
4.2.7.1 Uji f ( Uji Simultan ) .....	60
4.2.7.2 Uji T ( Uji Parsial ).....	61
4.3 Pembahasan .....	64
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan.....	68
5.2 Saran.....	69

## Daftar Tabel

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian yang terdahulu .....	22
Tabel 3.1 Kegiatan Penelitian.....	26
Tabel 3.2 Skala Likert Pengukuran.....	28
Tabel 3.3 Operasional Variabel .....	31
Tabel 3.4 Interpretasi Nilai (r) .....	35
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin.....	47
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Usia .....	47
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan.....	48
Tabel 4.4 Uji Validitas Variabel Kompetensi .....	50
Tabel 4.5 Uji validitas Variabel Promosi Jabatan .....	51
Tabel 4.6 Uji Validitas Reward .....	52
Tabel 4.7 Uji Validitas Produktivitas Kerja .....	53
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Variabel Kompetensi.....	54
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Variabel Promosi Jabatan .....	55
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Reward.....	55
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja.....	56
Tabel 4.12 Analisis Regresi Linier Berganda.....	57
Tabel 4.13 Analisis Koefisien Korelasi .....	58
Tabel 4.14 Analisis Koefisien Determinasi.....	59
Tabel 4.15 Uji f.....	60
Tabel 4.16 Uji T.....	62

## Daftar Gambar

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir .....	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	44

## ABSTRAC

**RIZKI RAHMATULLAH, PENGARUH KOMPENTENSI, PROMOSI JABATAN DAN REWARD TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA CV PALEMBANG LESTARI DI BAWAH BIMBINGAN BAPAK Prof. Dr. H. SULBAHRI MADJIR, SE.MM DAN IBU Dr. SARI SAKARINA, S.E., MM.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Promosi jabatan dan Reward Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Palembang Lestari. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui pembagian kuesioner kepada 35 orang karyawan sebagai sampel. Teknik yang digunakan yaitu teknik analisis regresi linier berganda yang di olah menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution (SPSS) 22.0*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan variabel Kompetensi, Promosi Jabatan dan Reward terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV Palembang Lestari., yang ditunjukkan dengan model regresi  $Y = 17,340 + 0,458X_1 + 0,363X_2 + 0,593X_3 + e$  Variabel Kompetensi, Promosi Jabatan dan Reward berpengaruh positif dan signifikan, menghasilkan nilai konstanta 17,340 . Koefisien korelasi (R) sebesar 0,995 dan koefisien determinasi ( Adjusted R square) sebesar 0,989. Nilai tersebut dapat di tafsirkan bahwa besarnya hubungan antara Variabel Kompetensi, Promosi Jabatan dan Reward terhadap Produktivitas Kerja Karyawan 98,9% dan mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel Produktivitas kerja Y. sedangkan sisanya sebesar 1,2% dijelaskan atau dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

Kata Kunci : Kompetensi, Promosi Jabatan, Reward, Produktivitas Kerja

## ABSTRAC

***RIZKI RAHMATULLAH, THE EFFECT OF COMPETENCE, POSITION PROMOTION AND REWARDS ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY AT CV PALEMBANG LESTARI UNDER THE GUIDANCE OF Mr. Prof. Dr. H. SULBAHRI MADJIR, SE.MM AND Mrs. Dr. SARI SAKARINA, S.E., MM.***

*This study aims to determine the effect of job promotion competence and rewards on employee productivity at CV Palembang Lestari. The data used in this study are primary data and secondary data. The data collection technique was done by distributing questionnaires to 35 employees as samples. The technique used is multiple linear regression analysis which is processed using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) 22.0 computer program.*

*The results showed that there was a significant effect of Competency, Position Promotion and Reward variables on Employee Work Productivity at CV Palembang Lestari, which was indicated by the regression model  $Y = 17,340 + 0,458X_1 + 0,363X_2 + 0,593X_3 + e$  Variable Competence, Job Promotion and Reward has a positive and significant effect, resulting in a constant value of 17,340. The correlation coefficient (R) is 0.995 and the determination coefficient (Adjusted R square) is 0.989. This value can be interpreted that the magnitude of the relationship between the Competence, Position Promotion and Rewards Variables on Employee Work Productivity is 98.9% and has a significant effect on the Y work productivity variable. While the remaining 1.2% is explained or influenced by other factors. which were not investigated in this study*

***Keywords: Competence, Promotion, Reward, Work Productivity***

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rizki Rahmatullah

NIM : 180 111 0511

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Judul : **PENGARUH KOMPETENSI, PROMOSI JABATAN  
DAN REWARD TERHADAP PRODUKTIVITAS  
KERJA KARYAWAN PADA CV. PALEMBANG  
LESTARI**

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis 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 konsekuensinya.

Palembang, 20 Maret 2022



Rizki Rahmatullah

## **RIWAYAT HIDUP**

Rizki Rahmatullah, dilahirkan di Palembang pada 8 April 1999, merupakan anak tunggal dari pasangan Bapak Hayat Hamid dan Ibu Maria Qibthiha.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SD N 59 Palembang, SMP N 14 Palembang pada tahun 2013, SMK Harapan bangsa Palembang pada tahun 2017, pada tahun 2018 penulis melanjutkan pendidikannya di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 20 Maret 2022

Rizki Rahmatullah



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pentingnya produktivitas kerja mencakup banyak hal, dimulai dari produktivitas tenaga kerja, produktivitas organisasi, produktivitas modal, produktivitas pemasaran, produktivitas produksi, produktivitas keuangan dan produktivitas produk. Pentingnya arti produktivitas dalam meningkatkan kesejahteraan telah disadari secara universal, tidak ada jenis kegiatan manusia yang tidak mendapatkan keuntungan dari produktivitas yang ditingkatkan sebagai kekuatan untuk menghasilkan lebih banyak barang-barang maupun jasa, peningkatan produktivitas juga menghasilkan peningkatan langsung pada standar hidup yang berada dibawah kondisi distribusi yang sama dari perolehan produktivitas yang sesuai dengan masukan tenaga kerja.

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi. Efektivitas serta efisiensi merupakan dua dimensi dari produktivitas yang mana pertama terkait dengan pencapaian yang maksimal

dalam bekerja, baik dari kualitas, kuantitas, maupun waktu serta yang kedua berkaitan dengan membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya terkait bagaimana pekerjaan tersebut dikerjakan. Menurut Hasibuan (2018) suatu motif ekonomi untuk memperoleh hasil yang terbaik dan semaksimal mungkin dengan biaya tertentu adalah maksud dari produktivitas. Kerjasama antara individu dalam suatu kelompok menjadi kunci dalam produktivitas kerja.

Kompetensi merupakan aspek kemampuan seseorang yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, nilai atau karakteristik pribadi yang memungkinkan pekerja mencapai keberhasilan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka melalui pencapaian hasil atau keberhasilan dalam menyelesaikan tugas-tugas. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Menurut Marshal (2019), kompetensi merupakan hal yang paling sulit ditiru, karena karakteristiknya yang memang berbeda dan spesifik bagi masing - masing individu. Di era globalisasi berbasis pengetahuan sekarang ini, kompetensi merupakan asset utama dalam organisasi, sebagai sumber untuk membangun dan meraih keunggulan bersaing secara berkelanjutan.

Promosi jabatan adalah kebijakan yang ada diruang lingkup organisasi untuk mensejahterakan karyawan, sistem pelayanan promosi jabatan yaitu dengan melihat kelayaitasan dan prestasi kerjanya memungkinkan karyawan untuk mempunyai kesempatan dipromosikan jabatannya, sehingga memacu gairah kinerja karyawan untuk menunjukan yang terbaik. Hasibuan (2018).

Menurut Hasibuan (2018) Mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. Dalam hal tersebut perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil.

Pemberian reward dalam suatu organisasi juga sangat mempengaruhi dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan. Menurut Fahmi (2017) Reward merupakan bentuk pemberian balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas Produktivitas pekerjaan yang dilakukan, baik berbentuk finansial maupun non finansial. Gibson, dkk. dalam Wibowo (2019) menyatakan tujuan utama program penghargaan (reward) adalah untuk menarik orang yang cakap untuk bergabung dalam organisasi, menjaga pegawai agar datang untuk bekerja, dan memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja.

Isu penurunan produktivitas kerja karyawan yang terjadi pada CV. Palembang Lestari sering muncul akibat tidak sesuainya harapan dengan kenyataan yang ada. Produktivitas kerja karyawan menurun kemungkinan adanya ketidaknyamanan dan juga ketidak puasan dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara secara langsung kepada pimpinan dan karyawan CV. Palembang Lestari, kompetensi karyawan di CV Palembang Lestari secara keseluruhan belum sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dikarenakan masih terdapat beberapa indikator mengenai kompetensi yang

mendapatkan kecenderungan negatif dari karyawan, seperti karyawan yang tidak mampu dalam memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan, dan mereka cenderung pasrah jika mendapatkan masalah, tidak mau belajar dalam mencari solusi permasalahan yang ada. Dalam bekerja pun karyawan juga tidak memiliki semangat untuk bekerja sehingga kemungkinan dapat menyebabkan penurunan produktivitas kerjanya.

Sedangkan, permasalahan yang terjadi mengenai syarat promosi jabatan yang dilakukan oleh pihak CV. Palembang Lestari, dimana karyawan merasa pengalaman kerja tidak diutamakan dalam melakukan promosi jabatan, dan kurang puasnya karyawan pada promosi jabatan. Dan dalam promosi jabatan latar belakang pendidikan juga tidak menjadi indikator yang dilakukan oleh pihak CV. Palembang Lestari, karena ada karyawan yang ditempatkan pada jabatan tertentu tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya.

Untuk masalah reward, masih terlihat ada karyawan yang tidak diapresiasi akan hasil kerja yang mereka berikan kepada perusahaan, masih adanya ketidakadilan kepada karyawan lama yang sudah berpuluh tahun bekerja tetapi masih diberikan reward yang sama seperti karyawan baru, seharusnya apabila karyawan loyal terhadap perusahaan perusahaan akan memberikan reward yang lebih kepada mereka. Pemberian reward yang dirasa kurang baik dan dirasa kurang adil, cenderung memberikan dampak yang negataif pada perusahaan, hal inilah yang menjadi penurunan produktivitas kerja karyawan. Selain itu pemberian bonus dan fasilitas seperti kendaraan dan fasilitas penunjang lainnya jarang diberikan oleh

pihak perusahaan, meskipun karyawan tersebut telah memberikan loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.

Selain dari hal diatas faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan pada CV. Palembang Lestari adalah gaya kepemimpinan yang dinilai karyawan kurang baik, pemimpin hanya berpihak kepada karyawan yang hanya dekat dengannya saja, setelah itu kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif menyebabkan produktivitas kerja menurun dimana beberapa karyawan merasa banyak karyawan yang saling menjatuhkan.

Penelitian ini mengambil objek penelitian pada CV. Palembang Lestari. CV. Palembang Lestari merupakan perusahaan milik swasta yang berkedudukan di Jl. Sukabangun 1 Komplek bangun Indah Blok B4 Palembang, sebagai perusahaan yang bergerak dibidang distributor dan penjualan perlengkapan, alat-alat serta asesoris handphone dan gadget, CV. Palembang Lestari sangat mengandalkan peran tenaga kerja untuk melaksanakan kegiatan operasionalnya agar dapat berjalan dengan maksimal dan mencapai tujuan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti masalah tentang ***“Pengaruh Kompetensi, Promosi Jabatan dan Reward Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Palembang Lestari.”***

## **1.2. Perumusan Masalah**

Dari uraian di atas, maka dapat di rumuskan permasalahan mengenai Pengaruh Kompetensi, Promosi Jabatan dan Reward terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan pada CV. Palembang Lestari. Dari permasalahan tersebut maka dapat di rumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompetensi, Promosi Jabatan dan Reward secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Palembang Lestari ?
2. Apakah Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada CV. Palembang Lestari ?
3. Apakah Promosi Jabatan secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada CV. Palembang Lestari ?
4. Apakah Reward secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Palembang Lestari ?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin diketahui dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Promosi Jabatan dan Reward secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Palembang Lestari.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada CV. Palembang Lestari.
3. Untuk mengetahui pengaruh Promosi Jabatan secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas kerja Karyawan pada CV. Palembang Lestari.
4. Untuk Mengetahui pengaruh Reward secara parsial berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Palembang Lestari.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian adalah sebagai berikut

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama mengenai masalah program Kompensasi, Promosi Jabatan dan Reward dalam usaha meningkatkan Produktivitas Kerja

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan untuk pelaksanaan Kompetensi, Promosi Jabatan dan Reward dalam usaha meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Palembang Lestari.

3. Bagi Akademik

Sebagai bahan literatur dan masukan untuk perpustakaan Universitas Tridianti Palembang dan sebagai perkembangan penelitian lebih lanjut agar dapat diharapkan dijadikan bahan masukan bagi semua pihak yang membutuhkan.

### Daftar Pustaka

- Arikunto. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif. Manajemen. CV Alfabeta: Bandung.
- Barry Render dan Jay Heizer. 2019. Human Resource, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba empat.
- Edy Sutrisno. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke empat Kencana Prenadamedia Group: Jakarta
- Emron Edison, Yohny Anwar, Imas Komariah, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta: Bandung
- Fahmi. 2017. Human Resource Manajemen, Manajemen SDM. Jakarta: Salemba.
- Fahmi, Irham .2017. *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi* Bandung: Alfabeta
- Fakultas Ekonomi. 2021. Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir. Edisi kedua Cetakan pertama . Fakultas Ekonomi Universitas Tridnanti Palembang
- Gibson. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Buku Seru
- Handoko T. Hani, (2019), Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT Bumi Aksara : Jakarta.
- Mahmudi. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Ghalia Indonesia: Bogor.
- M. Manulang. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik. PT Rajagrafindo Persada: Jakarta
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2018. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Bandung: Aditama.
- Marshal.2019, . Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenadamedia Group: Jakarta
- Mulyadi.(2017). *Sistem Perencanaan dan Pengendalian Manajemen*, Edisi 3. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. 2020. *Prinsip- Prinsip Manajemen Operasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, Hadari. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: UGM Press.



- Rivai, Veithzal. 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Jakarta. PT Riaja Grafindo.
- Ruky Achmad, S. 2017. *Manajemen Penggajian dan Pengupahan untuk Karyawan Perusahaan*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sedermayanti. 2019. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora, Henry. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sugiyono, 2018. *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan Pertama. CV Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta
- Sutikno. 2018. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Werther & Davis ( *Manajemen Sumber Daya Manusia*) Penerjemah Elviyola Pawan, Rajawali Pers,
- Wibowo. 2019. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers,.