

**PENGARUH KOMUNIKASI, KOMITMEN DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KONVENTRA MITRA  
ABADI PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-Syarat Guna Mencapai**

**Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh:**

**SHELA AGUSTIN PRATIWI**

**NPM. 17.01.11.003**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG  
2021**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**PALEMBANG**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : Shela Agustin Pratiwi  
Nomor Pokok/NPM : 17.01.110.003  
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi / Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I (S1)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMUNIKASI, KOMITMEN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KONVENTRA MITRA ABADI PALEMBANG**

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 06-05-2021 ..... Pembimbing I :



Ma Baidowi, SE, MM

NIDN. 0226025801

Tanggal 06-05-2021 ..... Pembimbing II :



Royda, SE, MSi

NIDN. 0226128701

Mengetahui :

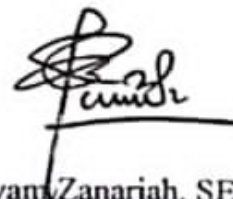
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA, CSRS

NIDN. 0205026401

Ketua Priodi Manajemen



Mariyanti Zanariah, SE, MM

NIDN:022096301



## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>x</b>
<b>BAB IPENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>7</b>
2.1 Komunikasi.....	7
2.1.1Pengertin Komunikasi.....	7
2.1.2Bentuk Komunikasi.....	7
2.1.3Komunikasi yang efektif di perusahaan.....	8
2.1.4Cara Mengelola Komunikasi.....	9
2.1.5Dimensi-dimensi Komunikasi.....	11
2.1.6 Indikator komunikasi.....	12
2.2 Komitmen.....	14
2.2.1Pengertian Komitmen Organisasi .....	14
2.2.2Faktor-faktor Komitmen Organisasi.....	14
2.2.3Pendekatan Komitmen Organisasi.....	15
2.2.4Dimensi Komitmen.....	17
2.2.5Indikator Komitmen.....	17
2.3 Kompensasi.....	18
2.3.1Pengertian Kompensasi.....	18

2.3.2	Jenis-Jenis Kompensasi.....	17
2.3.3	Tujuan Pemberian Kompensasi.....	20
2.3.4	Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi.....	21
2.4.5	Dimensi dan Indikator Kompensasi.....	22
2.4	Kinerja Karyawan.....	23
2.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan.....	23
2.4.2	Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	24
2.4.3	Faktor Yang Dipengaruhi Oleh Kinerja.....	25
2.4.4	Penilaian Kinerja.....	26
2.4.5	Langkah-Langkah Dalam Penilaian Kinerja.....	26
2.4.6	Dimensi Kinerja.....	27
2.4.7	Indikator Kinerja.....	28
2.5	Penelitian Relevan.....	29
2.6	Kerangka Berfikir.....	30
2.7	Hipotesis .....	32
<b>BAB III</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN.....</b>	<b>32</b>
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian .....	32
3.1.1	Tempat Penelitian.....	32
3.1.2	Waktu Penelitian.....	33
3.2	Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	34
3.2.1	Sumber Data.....	34
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data .....	34
3.3	Populasi dan Sampel.....	35
3.3.1	Populasi .....	35
3.3.2	Sampel.....	35
3.4	Sampling.....	36
3.5	Rancangan Penelitian .....	36
3.6	Variabel dan Definisi Operasional .....	37
3.6.1	Uji Validitas.....	42
3.6.2	Uji Reabilitas.....	42
3.7	Teknik Analisis Data .....	42
3.7.1	Uji Ansumsi Klasik .....	44
3.7.2	Uji Normalitas.....	43

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas.....	44
3.7.4 Uji Multikolinieritas.....	44
3.7.5 Uji Lineritas.....	45
3.7.6 Uji Autokorelasi.....	45
3.7.7 Uji Korelasi.....	46
3.8 Teknik Analisis Data .....	47
3.8.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	47
3.8.2 Analisis Koefisien Korelasi (y) .....	47
3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	48
3.8.4 Analisis Deskriptif .....	48
3.8.5 Uji Hipotesis .....	49
3.8.5.1 Uji F.....	49
3.8.5.2 Uji T.....	50
<b>Bab IV Hasil Penelitian Dan Pembahasan.....</b>	<b>53</b>
4.1 Hasil Penelitian Dan Pembahasan.....	53
4.1.1 Sejarah Singkat PT.Konventra Mitra Abadi Palembang.....	53
4.1.2 Visi Misi PT.Konventra Mitra Abadi Palembang.....	54
4.1.3 Struktur Organisasi.....	54
4.1.4 Uraian Tugas dari Setiap unit Kerja.....	55
4.1.5 Kegiatan Umum Dari perusahaan.....	57
4.1.6 karakteristik Responden.....	57
4.2.1 Teknik Analisis Data.....	61
4.2.1.1 Uji Validitas.....	61
4.2.1.2 Uji Reliabilitas .....	65
4.2.1.3 Uji Normalitas.....	67
4.2.1.4 Uji Heteroskedastisitas.....	68
4.2.1.4 Uji Ansumsi Klasik.....	69
4.2.1.4.1 Uji Multikolinieritas.....	69
4.2.1.4.2 Uji Autokorelasi.....	71
4.2.1.4.3 Uji Linearitas.....	72

4.2.1.4.4 Uji Korelasi.....	73
4.2.1.4.5 Analisis Regresi.....	73
4.2.1.5 Analisis Korfisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	73
4.2.1.6 Uji Hipotesis Statistik.....	74
4.2.1.6.1 Uji F ( Uji Simultan).....	77
4.2.1.6.2 Uji t (Uji Parsial).....	78
4.2.1.7 Analisis Hitungan Antar Variabel .....	80

## ABSTRAK

Shela Agustin Pratiwi, Pengaruh Komunikasi, Komitmen Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Konventra Mitra Abadi Palembang. (Dibawah bimbingan, Bapak M A BAIDOWI, SE., M.M Dan Ibu Royda, SE. Msi selaku pembimbing skripsi).

Skripsi ini menunjukkan bahwa variabel komunikasi dan kompensasi bersama sama mempengaruhi PT. Konventra Mitra Abadi Palembang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 36 karyawan dan sampel yang diambil sebanyak 36 orang responden. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS versi 17.0 menunjukkan bahwa variabel Komunikasi dan Kompensasi bersama sama mempengaruhi ( $R^2$ ) didapat nilai sebesar 0,564 atau 56,4% sedangkan sisanya 743,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

***Kata kunci: komunikasi, komitmen dan kompensasi terhadap kerja karyawan***

## PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya milik orang lain yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjaaaaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain tentang pokok bahasan ini, kecuali yang secara tertulis diacu atau dijadikan panduan dalam naskah ini atau pengembangan dari pokok bahasan yang ada dan disebutkan dalam daftar pustaka

Palembang, 28 Maret 2021

Penulis



Shela Agustin Pratiwi

NPM: 170.111.003



# **BAB I**

## **LATAR BELAKANG**

### **1.1. Latar belakang**

Sumber daya manusia yang ada juga harus dituntut untuk berkontribusi dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi untuk mewujudkan tujuan tersebut banyak faktor yang mempengaruhi intinya diantaranya faktor internal organisasi seperti komunikasi komitmen dan kompensasi dimana mempunyai peranan komponen itu mempunyai peranan dalam menentukan kinerja yang dihasilkan karyawan.

Komunikasi sebagai penyampaian atau pertukaran informasi dari pengirim ke penerima baik secara lisan, tulisan maupun dengan alat komunikasi (Davis,2010:112). Komunikasi yang tidak baik antara pimpinan dan karyawan menyebabkan pekerjaan tidak dapat diselesaikan sesuai dengan yang diharapkan. Ini akan mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga akan menghambat pekerjaan.

Tingkat komitmen perusahaan terhadap karyawan ,maupun antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlakukan karena memulai komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional dan menghasilkan peningkatan kerja karena karyawan bekerja dengan sepenuh hati dan merasa bahwa karyawan tersebut merupakan bagian penting dalam sebuah organisasi. Menurut Allen dan mayer (kansemsap,2013) komitmen

organisasi mempunyai tiga komponen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Dengan adanya kompensasi yang memadai maka seseorang karyawan akan menghasilkan peningkatan kinerja yang diharapkan dapat mencapai tujuan organisasi. kompensasi juga menyediakan suatu pengukuran berwujud mengenai nilai individu bagi organisasi (Murty dan Hudiwinarsih, 2012:85)

Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategis sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan atas fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya.

Kinerja karyawan sebagai sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan memiliki dorongan internal dan eksternal di dalam kaitannya dengan hasil kerja yang diwujudkan. Dorongan internal karyawan adalah dorongan yang bersumber dari dalam diri karyawan seperti komitmen, loyalitas, dan lain sebagainya. Sedangkan dorongan eksternal pada dasarnya adalah dorongan yang dirangsang secara langsung oleh perusahaan, misalnya melalui skema kompensasi.

PT. Konventra Mitra Abadi Palembang merupakan perusahaan yang bergerak di dalam bidang kardus perusahaan ini didirikan pada tahun 2012 (cabang Palembang) studi pendahuluan yang dilakukan oleh karyawan yang bekerja di PT. Konventra Mitra Abadi Palembang. Meningkatkan dan membutuhkan analisa terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan dari pada karyawan diantaranya penempatan kerja yang tepat.

Komunikasi memiliki arti penting sebab tanpa adanya komunikasi tidak akan terjadi interaksi antara orang-orang yang ada didalam suatu organisasi dalam situasi tertentu komunikasi menggunakan media tertentu dengan menggunakan media tertentu untuk mencapai sasaran yang jauh tetaptnya atau banyak jumlahnya

Komitmen organisasi karyawan mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan pada organisasi komitmen menjadi faktor utama dimana karyawan dituntut memiliki kesediaan diri untuk sejalan dan sesuai tujuan perusahaan.adanya komitmen tersebut mampu menghasilkan rasa puas dalam bekerja dengan didukung timbal balik yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerja.

Kompensasi yang sesuai dengan kompetensi yang sangat diperlukan oleh perusahaan agar dapat memotivasi para pegawai untuk melakukan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Sehingga perusahaan mampu berkembang secara pesat. Pada PT Konventra Mitra Abadi Palembang, Jika karyawan telah memenuhi syarat dan ketentuan seperti memenuhi target yang diberikan pada perusahaan untuk pegawainya maka karyawan itu bisa mendapatkan kompensasi yang berupa kedudukan atau tingkatan uang tunai dan barang lainnya. Maka dari itu komitmen sangat diperlukan bagi seseorang karyawan untuk bisa menunjukkan pengetahuan, keterampilan dan sikap tertentu yang menjadi ciri keahlian seseorang profesional.

Kompensasi yang di berikan oleh PT.Konventra Mitra Abadi Palembang kepada karyawanya berupa gaji sesuai UMR Palembang berdasarkan

perjanjian yang sudah ditandatangani sebelumnya dan diberikan oleh perusahaan setiap bulanya di tanggal 27.

Setiap tahunnya gaji karyawan akan dilakukan kenaikan gaji. Besaran persentase kenaikan gaji berdasarkan penilaian kinerja karyawan yang bersangkutan serta tunjangan transportasi uang makan yang diberikan kepada semua pegawai dengan kompensasi 15 ribu untuk uang makan, sedangkan uang transport besarnya bervariasi tergantung dari jabatan karyawan. Selain itu karyawan juga mendapat tunjangan kesehatan, istri, sampai dengan anak ke tiga.

Selain itu, karyawan juga mendapat bonus diberikan setiap tahun. Sedangkan insentive hanya diberikan untuk karyawan yang berada di dalam struktur Divisi Marketing dan Sales. Dimana besarnya berbeda beda dan didasarkan kepada skema insentif yang berubah setiap tahunnya, skema insentif mengalami perubahan di setiap tahunnya didasarkan pada business plan management dan strategi perusahaan di tahun berjalan. Insentive dibagikan pada setiap bulanya oleh PT.Konventra Mitra Abadi Cabang Palembang hanya kepada karyawan yang berhasil mencapai *achievement*, di dalam skema insentive tahun berjalan.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: ***“Pengaruh Komunikasi, Komitmen dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Konventra Mitra abadi Palembang”***

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah terdapat pengaruh komunikasi, komitmen dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Konventra Mitra Abadi Palembang.
2. Apakah terdapat pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Konventra Mitra Abadi Palembang.
3. Apakah terdapat pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Konventra Mitra Abadi Palembang.
4. Apakah terdapat kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Konventra Mitra Abadi Palembang

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan tujuan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi, komitmen dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Konventra Mitra Abadi Palembang.
2. Untuk mengetahui komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada . PT. Konventra Mitra Abadi Palembang.

3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Konventra Mitra Abadi Palembang.
4. Untuk mengetahui kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada . PT. Konventra Mitra Abadi Palembang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan dalam penulisan proposal ini adalah sebagai berikut:

##### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tambahan, wawasan baik secara teori maupun peraktek mengenai pengaruh penempatan kerja, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

##### **2. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan informasi tentang penempatan kerja, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

##### **3. Bagi Akademik**

Hasil penelitian berikutnya khusus tentang penempatan kerja, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan.

## Daftar Pustaka

- Afandi, P., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zenafa, Pekanbaru.*
- Allen and Mayer, 2013. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to Antecedents of Affective, komputindo, Jakarta.*
- Bungin, Burhan. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif. Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu-ilmu Sosial Lainnya, Edisi Pertama, Cetakan ke-5 Jakarta: Kencana*
- Dessler, Gary. 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh. Jilid 2. PT. Indeks, Yogyakarta.*
- Didit. 2013. *Perinsip-Perinsip Prilaku Organisasi. PT Temprina Media Grafika. Surabaya.*
- Djakopurwanto, 2010. *Komunikasi Bisnis. Jakarta: Penerbit Erlangga.*
- Fustion Cardoso Gomes 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya*
- Gibson et al. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Bumi Karta.*
- Handok. 2013. *Manajemen Personalisan Sumber Daya Manusia, (Edisi 3), Yogyakarta: BPFE.*
- Hasibuan, Melayu Sp 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara*
- Hasibuan, Melayu Sp. 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.*
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek). Depok PT. Raja Grafindo Prasad.*
- Mardiana Dan Syarif, 2018 *Terhadap Kinerja Pegawai 2018 (Makasar Aksara Timur)*
- Notoatmodjo, 2011. *Ilmu Prilaku Kesehatan Jakarta: Rineka Cipta: 2008*
- Pearce II, John Adan Robinson Richard B. Jr. (2008) *Manajemen Straegis 10. Salemba Empat: Jakarta.*
- Robbins, 2011. *Organizational Behavior. Person education*
- Sugiyono. 2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.*
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods). Alfabeta: Bandung.*
- Surwanto Aw, 2011 *Komunikasi Interpersonal. Yokyakarta Grahailmu.*
- Wen Chen, Yi. (2013). *Mediating effect of organizational equity on freshmen organizational commitment in the workplace. Lifscience Jurnal. Vol. 10 No 3*
- Wibowo, 2013. *Pelaku Dalam Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.*
- Yhoni Anwar. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Peneerbit: Alfabet*