

**PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN  
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT  
PERKEBUNAN NUSANTARA VII UNIT BETUNG KRAWO  
KABUPATEN BANYUASIN SUMATERA SELATAN**

**SKRIPSI**

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



**Diajukan Oleh :**

**REDHO MUHAMMAD TARIQ**

**NPM. 1701110539**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

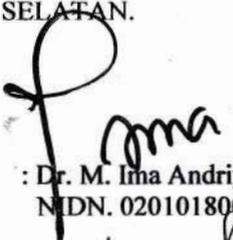
**2021**

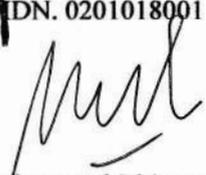
**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**PALEMBANG**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : REDHO MUHAMMAD TARIQ  
Nomor Pokok / NPM : 17.01.11.0539  
Jurusan : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen SDM  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR,  
DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII UNIT  
BETUNG KRAWO KABUPATEN BANYUASIN  
SUMATERA SELATAN.

Pembimbing Skripsi

Tanggal 13.10.2021 Pembimbing I :  : Dr. M. Irma Andriyani, S.E., M.Si  
NIDN. 0201018001

Tanggal 13.10.2021 Pembimbing II :  : Muhammad Ridwan S.E., M.M  
NIDN. 0219116101

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi  
Tanggal : 13.10.2021

  
Dr. Msy. Mikiyal, SE., M.Si. Ak. CA. CSRS  
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen  
Tanggal : 13.10.2021

  
Mariyam Zanariah, SE., M.M  
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : REDHO MUHAMMAD TARIQ  
Nomor Pokok / NPM : 17.01.11.0539  
Jurusan : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen SDM  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR,  
DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA VII UNIT  
BETUNG KRAWO KABUPATEN BANYUASIN  
SUMATERA SELATAN.

Penguji Skripsi:

Tanggal 13.10.2021.....Ketua Penguji : Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Si  
NIDN : 0201018001

Tanggal 13.10.2021.....Penguji I : Muhammad Ridwan, S.E., M.M  
NIDN. 0219116101

Tanggal 13.10.2021.....Penguji II : Drs. H. Rustom Effendi, M.Si  
NIDN : 0224105701

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi  
Tanggal : 13.10.2021

Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si. Ak. CA. CSRS  
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen  
Tanggal : 13.10.2021

Mariyam Zanariah, SE., M.M  
NIDN : 0222096301

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Redho Muhammad Tariq  
Nomor Pokok : 17.01.11.0539  
Angkatan : 2017  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)  
Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Betung Krawo Kabupaten Banyuasin Sumatera Selatan

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, Agustus 2021

Peneliti,



Redho Muhammad Tariq

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

**Motto : “Dan sesungguhnya akhirat itulah kehidupan yang sebenarnya, jika saja mereka mengetahui”.**

**(QS. Al-Ankabut : 64)**

Kupersembahkan kepada :

- ❖ Allah Subhanahu Wa Ta’ala
- ❖ Ayahku Erham dan Ibuku Nelly Hartini
- ❖ Kakak kandungku Lindo Saputra, SE.MM. dan  
Ricky Ariando, S.Kep
- ❖ Almamaterku tercinta

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kepada Allah SWT karena berkat rahmat, hidayah dan karunia-Nya peneliti dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Betung Krawo Kabupaten Banyuasin Sumatera Selatan”**. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Dalam kesempatan ini pula peneliti menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Hj. Nyimas Manisah, M.P. selaku Rektor Universitas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak. CA, CSRS. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
4. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak membantu dan meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan Skripsi ini.
5. Bapak Muhammad Ridwan S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak membantu dan meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan arahan dalam penyusunan Skripsi ini.

6. Ibu Royda S.E., M.S.i. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah banyak membantu selama proses pembelajaran.
7. Bapak Daniel Solikhin S.P selaku Manajer di PTPN VII UNIT Betung Krawo yang telah bersedia membantu dan memberikan data dalam penyusunan Skripsi ini.
8. Jajaran Dosen dan Staff Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
9. Seluruh anggota keluarga atas do'a dan dukungannya selama penyusunan Skripsi ini.
10. Teman Hidupku Rifdah Ayu Nugraha yang selalu ada dan memberi semangat serta motivasi dalam penyusunan Skripsi ini.
11. Teman-teman seperjuangan angkatan 2017 Fakultas Ekonomi atas semua dukungan, semangat dan kerjasamanya.

Peneliti menyadari dalam penyusunan Skripsi ini masih banyak kekurangan. Oleh sebab itu penelitimengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan Skripsi ini.

Palembang, Agustus 2021

Peneliti

Redho Muhammad Tariq

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	iv
<b>HALAMAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiv
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xvii
<b>ABSTRAK</b> .....	xviii
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	xix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis .....	9
2.1.1 Pengertian Kompensasi .....	9

2.1.2 Tujuan Kompensasi.....	10
2.1.3 Dimensi dan Indikator Kompensasi .....	13
2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi .....	17
2.1.5 Pengertian Pengembangan Karir.....	21
2.1.6 Tujuan Pengembangan Karir .....	22
2.1.7 Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir .....	23
2.1.8 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengembangan Karir.....	24
2.1.9 Dimensi dan Indikator Pengembangan Karir .....	27
2.1.10 Pengertian Komunikasi .....	29
2.1.11 Jenis-Jenis Komunikasi .....	30
2.1.12 Dimensi dan Indikator Komunikasi .....	30
2.1.13 Pengertian Kinerja Karyawan.....	31
2.1.14 Manfaat Penilaian Kinerja .....	32
2.1.15 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	33
2.1.16 Dimensi dan Indikator Kinerja .....	34
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan .....	36
2.3 Kerangka Berpikir.....	38
2.4 Hipotesis.....	39

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	41
3.1.1 Tempat Penelitian .....	41

3.1.2 Waktu Penelitian .....	41
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.2.1 Sumber Data .....	42
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	42
3.3 Populasi, Sampel dan Teknik Sampling .....	45
3.3.1 Populasi .....	45
3.3.2 Sampel.....	45
3.3.3 Teknik Sampling .....	46
3.4 Rancangan Penelitian.....	46
3.5 Variabel dan Definisi Operasional.....	47
3.5.1 Variabel Penelitian.....	47
3.5.2 Definisi Operasional.....	48
3.6 Instrumen Penelitian .....	51
3.7 Uji Instrumen.....	52
3.7.1 Uji Validitas.....	53
3.7.2 Uji Realibilitas .....	53
3.8 Teknik Analisis.....	54
3.8.1 Uji Asumsi Klasik.....	54
3.8.1.1 Uji Normalitas.....	54
3.8.1.2 Uji Multikolinearitas .....	55
3.8.1.3 Uji Heteroskedastisitas .....	55
3.8.2 Analisis Statistik Inferensial.....	56
3.8.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	57

	3.8.2.2 Analisis Koefisien Korelasi .....	57
	3.8.2.3 Analisis Koefisien Determinasi .....	58
	3.8.3 Uji Hipotesis .....	59
	3.8.3.1 Uji Secara Simultan (Uji F) .....	59
	3.8.3.2 Uji Secara Parsial (Uji t).....	60
<b>BAB</b>	<b>IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
	4.1 Hasil Penelitian.....	64
	4.1.1 Sejarah Singkat PT. Perkebunan Nusantara VII.....	64
	4.1.2 Visi .....	70
	4.1.3 Misi .....	70
	4.1.4 Struktur Organisasi .....	71
	4.1.5 Tugas dan Tanggung Jawab .....	72
	4.2 Pembahasan.....	74
	4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan	
	Jenis Kelamin .....	74
	4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	74
	4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	
	Terakhir .....	75
	4.3 Hasil Analisis Data .....	76
	4.3.1 Uji Instrumen .....	76
	4.3.1.1 Uji Validitas.....	76
	4.3.1.1.1 Uji Validitas X <sub>1</sub> .....	76
	4.3.1.1.2 Uji Validitas X <sub>2</sub> .....	77

4.3.1.1.3 Uji Validitas $X_3$ .....	78
4.3.1.1.4 Uji Validitas Y .....	79
4.3.1.2 Uji Realibilitas .....	80
4.3.2 Uji Asumsi Klasik .....	82
4.3.2.1 Uji Normalitas.....	82
4.3.2.2 Multikolinearitas .....	84
4.3.2.3 Uji Heteroskedastisitas .....	86
4.3.3 Analisis Statistik Inferensial .....	88
4.3.3.1 Regresi Linier Berganda.....	88
4.3.3.2 Koefisien Korelasi.....	90
4.3.3.3 Koefisien Determinasi.....	92
4.3.4 Uji Hipotesis Statistik.....	94
4.3.4.1 Uji Simultan Dengan Uji F.....	94
4.3.4.2 Uji Prasional Dengan Uji t .....	96
4.4 Hasil Penelitian dan Pembahasan .....	98
4.4.1 Analisis Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	98
4.4.2 Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan .....	99
4.4.3 Analisis Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan .....	100
4.4.4 Analisis Pengaruh Komunikasi Terhadap	

	Kinerja Karyawan.....	101
<b>BAB</b>	<b>V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
	5.1 Kesimpulan.....	102
	5.2 Saran .....	103
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		
<b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Jumlah Produksi Sawit Tahun 2019 .....	3
1.2 Jumlah Produksi Sawit Tahun 2020 .....	4
2.1 Penelitian Lain Yang Relevan.....	36
3.1 Waktu Penelitian .....	41
3.2 Daftar Populasi Penelitian.....	45
3.3 Definisi Operasional .....	48
3.4 Tingkat Hubungan Interval .....	58
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	74
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	74
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	75
4.4 Uji Validitas Variabel Kompensasi ( $X_1$ ) .....	76
4.5 Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir ( $X_2$ ).....	77
4.6 Uji Validitas Variabel Komunikasi ( $X_3$ ).....	78
4.7 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	79
4.8 Uji Reliabilitas.....	80

4.9 Hasil Uji Normalitas .....	82
4.10 Hasil Uji Multikolinearitas .....	84
4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	88
4.12 Hasil Koefisien Regresi .....	89
4.13 Koefisien Korelasi .....	90
4.14 Koefisien Determinasi .....	92
4.15 Hasil Uji F .....	94
4.16 Hasil Uji t .....	96

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir .....	39
4.1 Struktur Organisasi.....	71

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kuesioner.....	118
2. Tabulasi Data.....	124
3. Hasil SPSS.....	131

## ABSTRAK

**REDHO MUHAMMAD TARIQ, Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Betung Krawo Kabupaten Banyuasin Sumatera Selatan tahun 2021, (Di bawah bimbingan Ibu Dr. M. Ima Andriyani, S.E., M.Si dan Bapak Muhammad Ridwan S.E., M.M)**

Penelitian ini mengkaji bagaimana Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Betung Krawo Kabupaten Banyuasin Sumatera Selatan. Pelaksanaan penelitian ini selama 5 (lima) bulan termasuk didalamnya merancang, melaksanakan dan melaporkan hasil penelitian.

Rancangan penelitian ini menggunakan survei kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Betung Krawo Kabupaten Banyuasin Sumatera Selatan sebanyak 129 orang digunakan sebagai populasi dengan sampel yaitu sebanyak 56 orang. Data yang diperoleh dari penelitian ini bersumber dari jawaban-jawaban yang dibagikan kepada setiap responden. Model analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda dimana variabel penelitian yang digunakan adalah variabel bebas yaitu : Kompensasi (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Komunikasi (X3) serta Kinerja Karyawan (Y) pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Betung Krawo Kabupaten Banyuasin Sumatera Selatan sebagai variabel terikat.

Hasil analisis statistik, ternyata secara bersama-sama variabel Kompensasi (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Komunikasi (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Betung Krawo Kabupaten Banyuasin Sumatera Selatan. Secara parsial variabel Kompensasi (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Kinerja Karyawan (Y) pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Betung Krawo Kabupaten Banyuasin Sumatera Selatan. Variabel Pengembangan Karir (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Kinerja Karyawan (Y) pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Betung Krawo Kabupaten Banyuasin Sumatera Selatan. Serta variabel Komunikasi (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Kinerja Karyawan (Y) pada PT Perkebunan Nusantara VII Unit Betung Krawo Kabupaten Banyuasin Sumatera Selatan.

Variabel Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi secara bersama-sama mampu menjelaskan variabel terikat (Kinerja Karyawan) sebesar *Adjusted R square* 94,9% sedangkan 5,1% lainnya dijelaskan oleh faktor / variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Kata Kunci : Kompensasi, Pengembangan Karir, Komunikasi, Kinerja Karyawan**

## **RIWAYAT HIDUP**

Redho Muhammad Tariq dilahirkan di Betung pada tanggal 09 Mei 1999 dari Ayah yang bernama Erham dan Ibu yang bernama Nelly Hartini. Ia adalah Anak Ketiga dari Tiga Bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada Tahun 2011 di SD Negeri 5 Betung. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada Tahun 2014 di SMP Negeri 1 Betung dan Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada Tahun 2017 di SMA Negeri 1 Betung. Selanjutnya pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Agustus 2021

Redho Muhammad Tariq

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah perusahaan memegang peranan penting, ketersediaan sumber daya manusia sebagai salah satu tolak ukur untuk melihat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Keterlibatan pegawai atau karyawan dalam menjalankan aktivitas perusahaan mengandung pengertian bahwa apabila kualitas sumber daya manusia itu tinggi atau baik maka kinerja karyawan meningkat, begitu pun sebaliknya apabila kualitas sumber daya manusia rendah maka kinerja karyawan tersebut sulit untuk berkembang. Oleh karena itu perusahaan, diharapkan untuk memusatkan perhatiannya terhadap sumber daya manusia yang dimiliki, agar visi, misi dan nilai perusahaan dapat direalisasikan (Sofyandi, 2009 : 6).

Perusahaan perlu memberikan perhatian khusus terhadap SDM yang dimiliki. Karena SDM yang dimiliki adalah aset dan mitra dalam mengembangkan usaha. Pengakuan atau penghargaan dari perusahaan terhadap prestasi yang telah dilakukan karyawan dapat mendorong sumber daya manusia mereka untuk bekerja lebih baik.

Sumber daya manusia dalam perusahaan dapat dikatakan efektif apabila mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Karyawan merupakan salah satu faktor produksi, oleh karena itu harus dimanfaatkan secara maksimal dan produktif. Perusahaan tidak akan dapat terwujud tanpa peran aktif

karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan telah canggih dan lengkap. Kinerja merupakan hasil yang mempunyai hubungan dengan tujuan strategis organisasi. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, diantaranya kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi (Widodo, 2015 : 133).

Pemberian kompensasi yang adil dan tepat untuk menciptakan semangat kerja dalam mengembangkan pengembangan karir karyawan dapat dilakukan berupa, penilaian prestasi kerja, pelatihan dan pendidikan yang diberikan kepada karyawan yang memiliki kemampuan, serta kesempatan melanjutkan pendidikan bagi para karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik. Pengembangan karir menjadi salah satu hal yang mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap karyawan yang bekerja pada perusahaan akan memiliki harapan-harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasinya yang disumbangkan kepada perusahaan. Salah satu harapannya, adalah meraih posisi atau kedudukan yang lebih baik dari kedudukan sebelumnya. Untuk mendapatkan karir yang lebih baik, seorang karyawan memerlukan pengembangan karir dalam bekerja.

Pengembangan karir berasal dari usaha karyawan tersebut untuk mencapai karir yang diinginkan dengan dibantu oleh departemen sumber daya manusia, sebagai bagian yang berfungsi untuk memelihara dan memberdayakan karyawan dalam suatu perusahaan. Kemudian selain kompensasi dan pengembangan karir, salah satu hal penting yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi. Komunikasi juga perlu dilakukan secara efektif dalam suatu perusahaan untuk menunjang kinerja dari karyawan karena apabila terdapat komunikasi yang jelas,

baik dan transparan antara atasan dan bawahan maka karyawan dapat bekerja sesuai dengan misi dan visi perusahaan.

PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Betung Krawo. PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit merupakan salah satu diantara Unit Kebun dalam lingkungan PT Perkebunan Nusantara VII yang mengelola Budidaya Tanaman Kelapa Sawit. Letak Unit Kebun ini  $\pm$  30 km arah Barat Laut Ibukota Kabupaten Banyuasin, dan  $\pm$  75 km dari Ibukota Propinsi Sumatera Selatan. Areal konsensi Unit Kebun Kelapa Sawit Betung Krawo seluruhnya berjumlah 9.715,49 Ha, terdiri dari areal tanaman kelapa sawit seluas 6.878 Ha, dan areal lain-lain 2.837,49 Ha (Erik, 2018).

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Produksi Sawit Tahun 2019**

NO	BULAN	JUMLAH PRODUKSI (KG)
1	Januari	8.529.850
2	Februari	15.902.240
3	Maret	22.847.640
4	April	28.771.560
5	Mei	36.965.730
6	Juni	44.476.060
7	Juli	53.945.640
8	Agustus	65.046.350
9	September	78.937.220
10	Oktober	95.933.540
11	November	111.554.430
<b>12</b>	<b>Desember</b>	<b>122.020.130</b>

*Sumber : data primer yang di olah PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Betung Krawo .*

**Tabel 1.2**  
**Jumlah Produksi Sawit Tahun 2020**

NO	BULAN	JUMLAH PRODUKSI (KG)
1	Januari	7.381.290
2	Februari	16.048.420
3	Maret	22.279.340
4	April	27.657.080
5	Mei	33.024.340
6	Juni	40.287.410
7	Juli	44.427.860
8	Agustus	52.025.930
9	September	65.852.550
10	Oktober	83.060.190
11	November	98.965.370
<b>12</b>	<b>Desember</b>	<b>111.847.860</b>

*Sumber : data primer yang di olah PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Betung Krawo.*

Pada tahun 2020, PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Betung Krawo menghasilkan sawit sebanyak 111.847.860 kilogram, sedangkan sebelumnya pada tahun 2019 PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Betung Krawo memproduksi sawit sebanyak 122.020.130 kilogram. Produksi sawit turun sebanyak 10.172.270 kilogram atau sebesar 8,34%. Jumlah produksi sawit yang turun menandakan kinerja PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Betung Krawo menurun. Seperti yang diketahui bahwa kinerja perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja perusahaan yang rendah disebabkan oleh kinerja karyawan yang rendah pula.

Kinerja karyawan sendiri dipengaruhi oleh banyak faktor. Di PT Perkebunan Nusantara VII Unit Kebun Kelapa Sawit Betung Krawo yang menonjol adalah kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi.

Kompensasi yang diberikan hanya pembayaran gaji dan upah lembur, akan tetapi, kompensasi karyawan tidak diberikan sepenuhnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku yaitu gaji yang dirasa kurang memenuhi standar dan sering diberikan tidak tepat pada waktunya, serta cuti dan tunjangan kesehatan yang tidak diberikan.

Sementara itu pengembangan karir yang diterapkan masih belum memberikan dampak karena belum semua karyawan honor mendapatkan kesempatan pengembangan karir untuk meningkatkan kemampuannya, program pengembangan karir karyawan juga banyak yang tidak terealisasi diantaranya yaitu kegiatan pengembangan dan bimbingan karir, dan program promosi. Pengembangan karir karyawan yang dilakukan oleh perusahaan hanya *training* yang dilakukan setiap satu tahun sekali dan pengangkatan menjadi karyawan tetap hanya untuk kriteria dan pemegang jabatan tertentu di perusahaan.

Komunikasi antar karyawan di PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Betung Krawo juga kurang baik, antara satu karyawan dengan karyawan lain tidak saling mengenal dan tidak menjaga hubungan serta komunikasi dengan baik. Pimpinan PT. Perkebunan Nusantara juga diketahui jarang berkomunikasi dengan para karyawan yang bekerja. Komunikasi mengenai penyampaian informasi juga tidak merata, banyak karyawan yang kurang memperoleh informasi yang baik dan benar atau utuh, misalnya informasi mengenai *training* untuk meningkatkan kompetensi karyawan yang dilaksanakan oleh perusahaan, karyawan tidak mengetahui secara jelas mengenai persyaratan dan ketentuan untuk dapat mengikuti *training* tersebut.

Berdasarkan fenomena yang ada di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi ,Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Betung Krawo Kabupaten Banyuasin Sumatera Selatan”**.

## **1.2 Rumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti mencoba untuk merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Betung Krawo Kabupaten Banyuasin Sumatera Selatan?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Betung Krawo Kabupaten Banyuasin Sumatera Selatan?
3. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Betung Krawo Kabupaten Banyuasin Sumatera Selatan?
4. Apakah Komunikasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Betung Krawo Kabupaten Banyuasin Sumatera Selatan?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis dan mengetahui sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Betung Krawo Kabupaten Banyuasin Sumatera Selatan.
2. Pengaruh Kompensasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Betung Krawo Kabupaten Banyuasin Sumatera Selatan.
3. Pengaruh Pengembangan Karir Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Betung Krawo Kabupaten Banyuasin Sumatera Selatan.
4. Pengaruh Komunikasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Betung Krawo Kabupaten Banyuasin Sumatera Selatan.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan terutama tentang Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Komunikasi dan Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan

Nusantara VII Unit Betung Krawo Kabupaten Banyuasin Sumatera Selatan.

## 2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran untuk dijadikan sebagai bahan masukan kepada pihak pimpinan atau manajemen dalam hal mengatasi masalah Kompensasi, masalah Pengembangan Karir dan masalah Komunikasi Terhadap Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara VII Unit Betung Krawo Kabupaten Banyuasin Sumatera Selatan.

## 3. Bagi Civitas Akademika

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi akademisi dalam hal tentang kompensasi, pengembangan karir dan komunikasi terhadap kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus Widarjono. 2010. *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Edisi Pertama. Yogyakarta : UPP STIM YKPN
- Ardiansyah, Dimas Okta. “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Volume 3. Nomor 1. Januari 2016.”
- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta
- Ayub, N. & Rafif, S. 2012. *The Relationship Between Work Motivation and Job Satisfaction*. Pakistan Business Review
- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadameidia Group
- Daniel, Moehar . 2002. *Metode Penelitian Sosial Ekonomi*. Jakarta : Bumi Aksara
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Dwiyanto, Ifansyah. 2018. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kebudayaan Pemuda dan Olahraga Gorontalo*. Gorontalo : Universitas Negeri Gorontalo
- Edizal. 2017. *Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi*. Palembang : UTP Press
- Effendy. 2006. *Ilmu Komunikasi; Teori dan Praktek*. Bandung : Penerbit Remaja Rosda Karya
- Erik, Handoko. 2018. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VII Unit Kebun Kelapa Sawit Betung Krawo*. Palembang : Jurnal Universitas Sriwijaya
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gujarati, Damodar N dan Dawn C. Porter. 2004. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Salemba Empat
- Harbani, Pasolong. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : CV. Alfabeta

- Hardjana, Agus M. 2007. *Komunikasi Intrapersonal dan Interpersonal*. Yogyakarta : Kanisius
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktik Mengembangkan SDM*. Yogyakarta : Laksana
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Keenam. Jakarta : Bumi Aksara
- Isbiantoro, Ahmad Dani. 2019. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karya Mitra Tehnik di Sidoarjo*. Surabaya : Universitas Bhayangkara Surabaya
- Kuncoro, Mudrajat. 2009. *Mudah Memahami & Menganalisis Indikator Ekonomi*. Yogyakarta : UPP STIM YKPN
- Mafrokhah, Tri Rahayu. 2015. *Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nasmoco Magelang*. Semarang : FISIP Universitas Diponegoro
- Mangkunegara, 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Refika Aditama
- Mangkunegara, A.A.P. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mardianto. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Haji Maryanto Depok Sports Center)*. Yogyakarta : FE Universitas Sanata Dharma
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan Keempat. Bandung : Alfabeta
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management : Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta : Salemba Empat
- Megita. "Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. POS INDONESIA (Persero) Kabupaten Jembrana Tahun 2014". *Jurnal Manajemen*, Vol 4 No 1 Tahun 2014
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Montgomery, D.C., Peck, E.A., & Vining, G.G. 1992. *Introduction to Linear Regression Analysis*. Toronto : John Wiley & Sons

- Nadiroh, Ary Chatun. 2019. *Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Galery Indosat Ponorogo*. Ponorogo : FE Universitas Muhammadiyah Ponorogo
- Nawawi, Hadari. 2011. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Notoatmodjo, Soekidjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Nurhasanah. Siti A Subandi. "Minat Belajar Sebagai Determinan Hasil Belajar Siswa. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*. Vol 1(1). P.128-135. 2016."
- Pace, R. Wayne dan Faules. 2015. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Pora. 2011. *Remunerasi (Kompensasi & Benefit)*. Jakarta : Rana Pustaka
- Prawira, Bayu Hie dan Jimmy Sadeli. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit PT. Salemba Empat
- Purhantara, Wahyu. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif Untuk Bisnis*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Purwanto S Katidjan, dkk. 2006. *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*
- Riduwan. 2004. *Metode Riset*. Jakarta: Rineka Cipta
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung : Rajagrafindo persada
- Robbins, Stephen P. Mary Coulter. 2009. *Manajemen*. Jakarta : Erlangga
- Ruky. 2004. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Schermerhorn, Jr. 2005. *Manajemen*. Yogyakarta : Penerbit ANDI
- Sedarmayanti. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Mandar Maju
- Siagian, S.P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : PT. Asdi Mahasatya
- Siagian. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara

- Simanjuntak. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta : LPFE UI
- Sofyandi, Herman. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta
- Sunyoto, D. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Suparyadi, H. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM, Edisi 1*. Yogyakarta: Penerbit ANDI
- Supriyati. 2011. *Metodologi Penelitian*. Bandung : Labkat Press
- Sutardji. 2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Yogyakarta : Dee Publish
- Sutrisno, Edi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group
- Suwatno, P., & Junni, D. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta
- Suyadi, Prawirosentono. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : BPF
- Uma dan Bougie, R. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan. Pengembangan-Keahlian*. Jakarta. Salemba Empat
- Umi, Narimawati, Sri Dewi, A., Linna Ismawati. 2010. *Penulisan Karya Ilmiah*. Bekasi : Genesis
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Widarjono, Agus . 2010. *Analisis Statistika Multivariat Terapan*. Edisi pertama. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Widodo, S.E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pusaka Pelajar