

**PENGARUH IKLIM KERJA, KONFLIK INTERPERSONAL, KOMUNIKASI
DALAM ORGANISASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PRIMAFOOD
INTERNATIONAL (CABANG PALEMBANG)**

SKRIPSI

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



Diajukan Oleh:

JULIA AGUSTINA

NPM. 1801110538

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2023

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : JULIA AGUSTINA
NPM : 1801110538
Program Studi : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
Program Pendidikan : Strata I (S1)
Mata Kuliah : Akuntansi Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Kerja, Konflik Interpersonal, Komunikasi Dalam Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Primafood International (Cabang Palembang)

Pembimbing Skripsi

Tanggal 31-10-2023 Pembimbing I : Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN: 0222096301

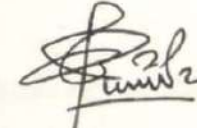
Tanggal 31-10-2023 Pembimbing II : Muhammad Said, SE., M.Si
NIDN: 0217046401

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Ketua Program Studi


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


Mariyam Zanariah, SE., MM
NIDN : 0222096301

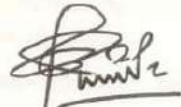
137 /PS/DFEB/ 23

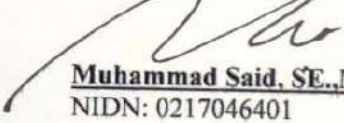
UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Julia Agustina
Nomor Pokok/NIRM : 1801110538
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Keuangan
Judul Skripsi : Pengaruh Iklim Kerja, Konflik Interpersonal, Komunikasi
Dalam Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap
Prduktifitas Kerja Karyawan Pada PT Primafood
Internasional (cabang Palembang)

Penguji Skripsi

Tanggal ^{31/10/2023} Ketua Penguji : 
Mariyam Zanariah, S.E., M.M
NIDN: 0222096301

Tanggal ^{31/10/2023} Penguji I : 
Muhammad Said, SE., M.Si
NIDN: 0217046401

Tanggal ^{17/10/2023} Penguji II : 
Dr. Ir. Hj. Yusro hakimah, MM
NIDN: 0212116401

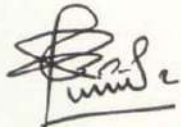
Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



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

Ketua Program Studi


Mariyam Zanariah, SE. MM.
NIDN: 0222096301

137 /PS/DFEB/ 23

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Julia agustina

Nomor Pokok/NIM : 1801110538

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

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 segala konsekuensinya.

Palembang , 12 september 2023



(Julia Agustina)

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

“Tidak ada kesuksesan tanpa kerja keras. Tidak ada keberhasilan tanpa kebersamaan. Tidak ada kemudahan tanpa doa.”

Kupersembahkan kepada:

- *Kedua Orang Tua yang kucinta*
- *Saudara-saudaraku*
- *Dosen-dosenku*
- *Teman-temanku semua*

KATA PENGANTAR

Dengan memanjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH IKLIM KERJA, KONFLIK INTERPERSONAL, KOMUNIKASI DALAM ORGANISASI, DAN KOMPENSASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN PADA PT. PRIMAFOOD INTERNASIONAL (CABANG PALEMBANG)”**

Skripsi ini disusun untuk melengkapi persyaratan dalam menyelesaikan jenjang strata 1 (S1) Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridianti Palembang. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis banyak mengalami hambatan serta banyak terdapat kekurangan, namun berkat bimbingan dan bantuan serta semangat dari berbagai pihak, maka skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Tuhan Yang Maha Esa yang selalu memberikan kesehatan dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan penuh semangat.
2. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S selaku rektor Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Dr. Masayu Mikial, SE.M.Si.Ak.CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
4. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang sekaligus Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyusun skripsi.
5. Bapak Muhammad Said, S.E., M.Si selaku pembimbing II yang telah memberi bimbingan dan arahan kepada penulis dalam menyusun skripsi.
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen Universitas Tridianti Palembang yang telah memberikan ilmu dan bantuan selama perkuliahan.

7. Ayah (Alimun Hakim) dan Ibu (Maiza) yang senantiasa berdoa untuk kebaikan dan pendidikan saya.
8. Saudara - saudaraku Memi Aliza, Heri Hariyono, Mamang Suhardi, Mang Hotam yang selalu memberikan banyak dukungan.
9. Saudara Khevin Japhar S, Tiya, Rodiya, Parik dan Yani yang telah memberikan semangat dan motivasi serta dukungan yang bermanfaat dalam penyusunan proposal ini
10. Teman – teman yang telah memberikan semangat dan motivasi serta dukungan yang bermanfaat dalam penyusunan proposal ini.
11. Teman - teman seperjuangan jurusan Manajemen dan se-Almamater atas bantuan dan dukungannya.

Dalam penyusunan proposal ini penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kekurangan dan kekeliruan baik isi maupun cara penulisan, oleh karena itu dengan hati yang ikhlas penulis mengharapkan kritik dan saran yang edukatif dan membangun dari semua pihak demi kesempurnaan penyusunan skripsi yang akan datang.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pembaca sekaligus dapat menjadi referensi bagi mahasiswa/i yang akan menyusun proposal dan skripsi.

Palembang, Juli 2023

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Iklim Kerja	7
2.1.1 Pengertian Iklim Kerja	7
2.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Kerja	9
2.1.3 Indikator Iklim Kerja	11
2.2 Konflik Interpersonal	13
2.2.1 Pengertian Konflik Interpersonal	13
2.2.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Konflik Interpersonal	13
2.2.3 Indikator Konflik Interpersonal	17

2.3 Komunikasi Dalam Organisasi	18
2.3.1 Pengertian Komunikasi	18
2.3.2 Tujuan Komunikasi Organisasi	20
2.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komunikasi Organisasi	22
2.3.4 Indikator Komunikasi Dalam Organisasi	24
2.4 Kompensasi	25
2.4.1 Pengertian Kompensasi	25
2.4.2 Tujuan Kompensasi	27
2.4.3 Indikator Kompensasi	29
2.5 Produktifitas Kerja	30
2.5.1 Pengertian Produktifitas Kerja	30
2.5.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Produktifitas Kerja ..	32
2.5.3 Indikator Produktifitas Karyawan	34
2.6 Penelitian Yang Relevan	34
2.7 Kerangka Berpikir	36
2.8 Hipotesis	37

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	39
3.1.1 Tempat Penelitian.....	39
3.1.2 Waktu Penelitian	39
3.2 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data	40
3.2.1 Sumber Data	40
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data	40
3.3 Populasi, Sampel, dan Sampling	42
3.3.1 Populasi	42
3.3.2 Sampel	43
3.4 Rancangan Penelitian	43

3.5 Definisi Operasional Variabel	44
3.6 Instrumen Penelitian	47
3.7 Teknik Analisis Data	47
3.7.1 Statistik Deskriptif	47
3.7.2 Uji Normalitas Data	48
3.7.3 Pengujian Asumsi Klasik	48
3.7.4 Analisis Regresi Linear Berganda	50
3.7.5 Pengujian Hipotesis	51
3.7.6 Uji Koefisien Determinasi (R ²)	56

BAB IV GAMBARAN UMUM DAN HASIL PENELITIAN

4.1 Sejarah Singkat PT. Primafood International	57
4.1.1 Struktur Organisasi	58
4.1.2 Job Deskripsi	59
4.2 Hasil Penelitian	61
4.2.1 Statistik Deskriptif	62
4.2.2 Uji Normalitas	63
4.2.3 Uji Multikolonieritas	64
4.2.4 Uji Heteroskedastisitas	65
4.3 Analisis Regresi Linear Berganda	67
4.4 Uji Koefisien Determinasi (R ²)	69
4.5 Pengujian Hipotesis	69
4.5.1 Uji F	69
4.5.2 Uji t	70
4.6 Pembahasan	72
4.6.1 Pengaruh Iklim Kerja, Konflik Interpersonal, Komunikasi Dalam Organisasi, dan Kompensasi.....	72
4.6.2 Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	73
4.6.3 Pengaruh Konflik Interpersonal Terhadap Produktivitas Kerja	73

4.6.4 Pengaruh Komunikasi Dalam Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja	73
4.6.5 Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja.....	73
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	73
5.2 Saran	74
 DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	35
Tabel 3.1 Jadwal Kerja	39
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	44
Tabel 4.1 Statistik Deskriptif	62
Tabel 4.2 Uji Normalitas Kolmogorov – Smirnov	63
Tabel 4.3 Uji Multikolonieritas	64
Tabel 4.4 Uji Heteroskedastisitas	65
Tabel 4.5 Analisis Regresi Linear Berganda	67
Tabel 4.6 Uji Koefisien Determinasi (R ²)	69
Tabel 4.7 Uji F	70
Tabel 4.8 Uji t	71

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	59
Gambar 4.2 Scatterplot Heteroskedastisitas	66

ABSTRAK

Julia Agustina, Pengaruh Iklim Kerja, Konflik Interpersonal, Komunikasi Dalam Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Primafood International (Cabang Palembang), (Di bawah Bimbingan Ibu Mariyam Zanariah, SE., MM dan Bapak Muhammad Said, SE., M.Si)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial dan simultan Iklim Kerja, Konflik Interpersonal, Komunikasi Dalam Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Primafood International. Sampel penelitian ini adalah kuisioner yang berjumlah 47 responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode data populasi (sensus) . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial Iklim Kerja dan Komunikasi Dalam Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Adapun Konflik Interpersonal dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Sedangkan secara simultan Iklim Kerja, Konflik Interpersonal, Komunikasi Dalam Organisasi, Dan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Primafood International (Cabang Palembang).

Kata Kunci : Iklim Kerja, Konflik Interpersonal, Komunikasi Dalam Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan

ABSTRACT

Julia Agustina, The Influence of Work Climate, Interpersonal Conflict, Communication in the Organization, and Compensation on Employee Work Productivity at PT. Primafood International (Palembang Branch), (Under the Guidance of Mrs. Mariyam Zanariah, SE., MM and Mr. Muhammad Said, SE., M.Si)

This study aims to determine the partial and simultaneous significant effect of Work Climate, Interpersonal Conflict, Organizational Communication, and Compensation on Employee Work Productivity at PT. Primafood International. The sample of this research is a questionnaire which consists of 47 respondents. The data used in this research is primary data.

In this research the author used population data (census) methods. The results of this research indicate that partially the work climate and communication within the organization do not have a significant effect on employee work productivity. Meanwhile, interpersonal conflict and compensation have a significant effect on employee work productivity. Meanwhile, simultaneously Work Climate, Interpersonal Conflict, Communication within the Organization, and Compensation have a significant effect on Employee Work Productivity at PT. Primafood International (Palembang Branch).

Keywords: Work Climate, Interpersonal Conflict, Communication in the Organization, and Employee Productivity Compensation

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Julia Agustina, dilahirkan di Muara Enim pada tanggal 10 Juli 1997, dari Bapak Alimun Hakim dan Ibu Maliza.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SD N 1 Sungai Rotan, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2013 di SMP N 1 Sungai Rotan, Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2016 di SMK N 1 Gelumbang. Pada tahun 2018 memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, September 2023

Penulis

Julia Agustina

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi dan pasar bebas saat ini setiap perusahaan dihadapkan pada situasi lingkungan bisnis yang semakin tidak pasti dan persaingan yang semakin ketat untuk menjadi yang terbaik dalam bisnisnya. Untuk menghadapi persaingan tersebut, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kinerja perusahaan pada semua aspek perusahaan baik aspek pemasaran, aspek keuangan, aspek produksi, maupun aspek sumber daya manusia. Setiap perusahaan ingin memiliki sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah para karyawan yang bekerja untuk mewujudkan karyawan (Sukmawati, 2008:176).

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan organisasi. Tantangan utama yang dihadapi oleh organisasi pada masa sekarang ini dan untuk masa yang akan datang adalah bagaimana mempersiapkan SDM yang berkualitas, inovatif dan mempunyai kreativitas yang tinggi. Dunia pendidikan merupakan ujung tombak dalam mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas (Kelana, 2009:59).

Dalam organisasi salah satu faktor yang mempengaruhi produktifitas kerja karyawan adalah lingkungan kerja yang sehat dan saling mendukung sehingga terciptalah produktifitas kerja yang diharapkan oleh perusahaan.

Produktifitas karyawan pada PT. Primafood Internasional masih kurang baik jika dilihat dari efisiensi kerja karyawannya yang masih sering telat masuk. Hal ini juga akan berpengaruh terhadap gaji karyawan apabila telat melakukan absen.

“Iklim kerja dalam ilmu manajemen sebagai bagian dari strategi yang dituangkan dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan manajer dalam upayanya untuk mempengaruhi staf agar dapat bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi (Suyatno, 2008 : 135).”

“Iklim kerja adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi (Wirawan 2007 : 122).”

Kegiatan dan perilaku antara karyawan dengan pimpinan, sangat menentukan iklim di suatu lingkungan kerja. Dengan demikian, perusahaan harus dapat menentukan tujuan organisasinya untuk menciptakan iklim yang tepat sesuai dengan tujuan para karyawannya karena persepsi terhadap baik buruknya iklim kerja ditentukan oleh penilaian karyawan itu sendiri.

Iklim kerja pada PT. Primafood Internasional terutama Prima Freshmart cabang Maskarebet dapat dikatakan baik dalam segi sales dikarenakan lingkungan toko yang ramai pengunjung. Hal ini juga berpengaruh terhadap iklim kerja pada toko tersebut sehingga karyawan sering melakukan *manual sales* yang dapat menimbulkan selisih barang pada saat dilakukannya pemeriksaan stok (*Stock Opname*).

Menurut Sutarto Wijono (2012) Konflik Interpersonal adalah suatu konflik yang mempunyai kemungkinan lebih sering muncul dalam kaitannya antara individu dengan individu yang ada dalam suatu organisasi.

Konflik interpersonal sangat mempengaruhi kinerja karyawan saat bekerja seperti saling menjaga satu sama lain. Masalah atau konflik interpersonal yang terjadi pada PT. Primafood Internasional atau Prima Freshmart cabang Mangkunegara berupa sifat antar individu yang membuat kondisi didalam toko tidak saling support sehingga berpengaruh terhadap target sales toko tersebut.

Redding dan Sanborn (2010) mengatakan bahwa komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang *kompleks*. Yang termasuk dalam bidang ini adalah komunikasi internal, hubungan manusia, hubungan persatuan pengelola, komunikasi *downward* atau komunikasi dari atas kepada bawahan, komunikasi *upward* atau komunikasi dari bawahan kepada atasan, komunikasi *horizontal* atau komunikasi dari orang-orang yang sama level atau tingkatnya dalam organisasi, keterampilan dalam berkomunikasi dan berbicara, mendengarkan, menulis dan komunikasi evaluasi program.

PT. Primafood Internasional sangat mendukung komunikasi antar karyawan baik itu karyawan toko, karyawan *Distribution Center* (DC) atau gudang maupun karyawan *Head Office* (HO). Akan tetapi, Hubungan komunikasi inilah yang sering di abaikan oleh karyawan toko seperti saat karyawan sedang *full shift* ataupun mengantar pesanan sehingga menimbulkan peluang untuk tidak mentransaksikan item yang dijual.

Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena dengan adanya kompensasi yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Apabila suatu perusahaan telah memberikan kompensasinya dengan benar maka produktifitas karyawan akan lebih bagus dan perusahaan dapat

mencapai tujuannya. Pemberian kompensasi dapat diberikan dalam berbagai bentuk baik itu *finansial* maupun *nonfinancial* contohnya seperti gaji/upah termasuk insentif (komisi dan bonus), fasilitas dan tunjangan serta lingkungan kerja yang layak, nyaman dan tugas yang menarik.

Jika dilihat dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan, maka dapat dikatakan perusahaan telah memperhatikan karyawannya agar motivasi dan semangat kerja karyawannya meningkat. Namun tidak sedikit karyawan toko yang masih tidak disiplin dalam hal absen sehingga berpengaruh terhadap kompensasi mereka seperti potongan kompensasi maupun peniadaan insentif jika karyawan sudah terlalu ceroboh dalam hal absensi.

Berdasarkan latar belakang yang telah di paparkan diatas menjadi pertimbangan penulis untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Iklim Kerja, Konflik Interpersonal, Komunikasi Dalam Organisasi, dan Kompensasi Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Pada PT. Primafood Internasional (Cabang Palembang)**”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh Iklim Kerja, Konflik Interpersonal, Komunikasi dalam Organisasi dan Kompensasi terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Primafood Internasional (Cabang Palembang) secara simultan?

2. Apakah ada pengaruh Iklim Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Primafood Internasional (Cabang Palembang) secara parsial?
3. Apakah ada pengaruh Konflik Interpersonal terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Primafood Internasional (Cabang Palembang) secara parsial?
4. Apakah ada pengaruh Komunikasi dalam Organisasi terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Primafood Internasional (Cabang Palembang) secara parsial?
5. Apakah ada pengaruh Kompensasi terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Primafood Internasional (Cabang Palembang) secara parsial?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis dan mengetahui pengaruh Iklim Kerja, Konflik Interpersonal, Komunikasi dalam Organisasi dan Kompensasi terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Primafood Internasional (Cabang Palembang) secara simultan.
2. Menganalisis dan mengetahui pengaruh Iklim Kerja terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Primafood Internasional (Cabang Palembang) secara parsial.
3. Menganalisis dan mengetahui pengaruh Konflik Interpersonal terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Primafood Internasional (Cabang Palembang) secara parsial.

4. Menganalisis dan mengetahui pengaruh Komunikasi dalam Organisasi terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Primafood Internasional (Cabang Palembang) secara parsial.
5. Menganalisis dan mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada PT. Primafood Internasional (Cabang Palembang) secara parsial.

DAFTAR PUSTAKA

- Afzalur Rahim. 2011, “*Managing Conflict in Organizations*”. 4th edition (New Jersey:Transaction publishers).
- Anoki Herdian Dito. 2010. **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening.**
- Arikunto, S. 2002. **Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal.** Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Cahayani, Ati. 2005. **Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia.** Penerbit Indeks, Jakarta.
- Dr. Irene Silviani, M. (2020). **Komunikasi Organisasi.** Scopindo Media Pustaka.
- Ghozali, Imam. 2016. **Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8).** Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardjana,2007. **Komunikasi Personal dan Interpersonal, Kanisius.** Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P 2007, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,** Bandung, PT. Bumi Aksa.
- Henry Simamora, 2004, **Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi III,** STIE YKPN, Yogyakarta.
- Kaswan., (2012), **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi,**Graha Ilmu, Jakarta.
- Kelana, L. (2009). **Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.** Sinergi, 11(1), 59-75.
- Lussier, N Robert. 2005. ***Human Relation in Organization Applications and Skill Building.*** New York: Mc Graw Hill.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2002). **Managemen Sumber Daya Manusia.** Bandung: Bumi Aksara.
- Maria Advensena Klara, And Ni Putu Widiastuti. 2019. “**Pengaruh Pembagian Kerja Dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada Pt. Perdana Jaya Tunggal Perkasa Denpasar.**” *Stie Bali Internasional Institude Of Tourism Manajement* 2 (1): 2655–6782.

- Muhammad. 2007. **Komunikasi Organisasi**. Jakarta: Bumi Aksara.
- Purwanto, Ngalim. (2006). **Psikologi Pendidikan**. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Putu Yogi Agastya Pratama, IGB Honor Satria (2018). **Pengaruh Interpersonal, Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pegawai Di Dinas Perhubungan Provinsi Bali**. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol 7, No 8, 2018 : 4570-4598. DOI:
- Rakhmat, Jalaluddin, 2005. **Psikologi Komunikasi**. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
- Redding, W. C., & Sanborn, G. A. (2010). *Business and industrial communication: A source book*. New York: Harper & Row.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education
- Sedarmayanti, M.Pd., APU. 2009, **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja**. Bandung : Penerbit Mandar Maju
- Simamora Henry. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta : SIE YKPN.
- Siswanto. 2012. **Pengantar Manajemen**: PT.Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono. 2008. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Bandung : ALFABETA
- Sugiyono. 2016. **Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D**. Bandung: PT Alfabet.
- Sukmawati, F. (2008). **Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) UPMS III Terminal Transit Utama Balongan, Indramayu**. Jurnal Ekonomi dan Bisnis STIE Vol. 2 No. 3 , 176.
- Sumantri, 2001. **Perilaku Organisasi** , Bandung: Universitas Padjadjaran
- Supardi dan Anwar, S. 2013. **Dasar-Dasar Prilaku Organisasi**. Yogyakarta: UII Press.
- Sutarto Wijono. (2012). **Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Polisi di Kepolisian Resor (Polres) Ende**. Vol. 5 No. 02.

- Sutisna. 2008. **Perilaku Konsumen & Komunikasi Pemasaran**. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Suyatno. 2009. **Menjelajah Pembelajaran Inovatif**. Sidoarjo: Masmmedia Buana Pustaka.
- Wirawan. (2007), **Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian**. Jakarta: Salemba Empat.
- Wijono, Sutarto. 2012. **Pengaruh Kepribadian Tipe A dan Peran Terhadap Stres Kerja Manajer Madya**. Fakultas Psikologi Universitas Kristen Satya Wacana Salatiga, Vol.8, PP : 188-19.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno.(2009). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Alfabet