

**PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPENSASI, DAN KOMPETENSI**

**TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**PT BELITANG PANEN RAYA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat – Syarat**

**Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Diajukan Oleh :**

**ERIKA MAGDHALENA**

**NPM 2001110508**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

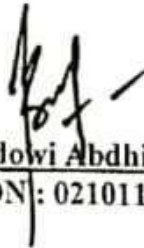
**UNIVERSITAS TRIDINANTI**


**2024**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Erika Magdhalena  
Nomor Pokok/ NPM : 2001110508  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Belitang Panen Raya Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 26/03/2024 Pembimbing I :  Baidowi Abdhie, SE., M.P  
NIDN : 0210116101

Tanggal 26/03/2024 Pembimbing II :  Syahyuni, SE, MM  
NIDN : 0226106101

33 /PS/DFEB/24

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Tanggal : 27/03/2024



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

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal : 27/03/2024





Mariyam Zanariah,SE.,MM  
NIDN : 0222096301


HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Erika Magdhalena  
Nomor Pokok/ NPM : 2001110508  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Kompensasi, dan Kompetensi  
Terhadap Kinerja Karyawan PT Belitang Panen Raya  
Palembang

Penguji Skripsi

Tanggal 26/03/2024 Ketua Penguji :  Baidowi Abdhie, SE., M.P.  
NIDN : 0210116101

Tanggal 26/03/2024 Penguji I :  Svahyuni, SE, MM  
NIDN : 0226106101

Tanggal 27/03/2024 Penguji II :  Kartawinata, SE., M.Si.  
NIDN : 0214125901

Mengesahkan,

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Tanggal : 27/03/2024

Ketua Prodi Manajemen  
Tanggal : 27/03/2024



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

Mariyam Zanariah, SE., MM  
NIDN : 0222096301

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO:**

**“Waktu akan selalu berjalan begitu juga kehidupan bukan untuk mengelak diri dari keadaan dan kondisi, tapi bagaimana kita berusaha untuk mengatur semuanya agar kita tidak terkendali”**

**“The whole purpose of education is to turn mirrors into windows”**

**Erika Magdhalena**

### **Kupersembahkan Kepada :**

- **Kedua Orang Tuaku**
- **Suamiku**
- **Adikku**
- **Teman dan Sahabatku**
- **Almamaterku**

## SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Erika Magdhalena

NPM : 2001110508

Jurusan / Program Studi : Manajemen

Jenjang Pendidikan : Strata I

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan kegiatan plagiat dalam penulisan skripsi saya yang berjudul :

**Pengaruh Komunikasi, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja**

**Karyawan PT Belitang Panen Raya Palembang**

Apabila suatu saat terbukti saya melakukan plagiat maka saya akan menerima sanksi yang telah ditetapkan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar – benarnya.

Palembang, Februari 2024



Erika Magdhalena

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas seluruh rahmat dan hidayatNya sehingga penulis mampu menyelesaikan proposal yang berjudul “ **Pengaruh Komunikasi, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan di PT Belitang Panen Raya Palembang**”.

Penulis menyadari bahwa proposal ini masih terdapat kelemahan dan kekurangan hal ini disebabkan masih terbatasnya kemampuan dan pengetahuan yang peneliti miliki, untuk saran dan kritik yang sifatnya membangun akan diterima oleh penulis dengan rendah hati.

Dalam penulisan proposal ini penulis telah banyak menerima bantuan, bimbingan dan pengarahan serta saran – saran dari berbagai pihak. Untuk itu, dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE., MS. selaku Rektor Universitas Tridinanti
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE.,M.Si.Ak.CA.CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE.,MM selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti
4. Bapak Baidowi Abdhie, SE, MP dan Ibu Syahyuni, SE, MM selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan masukan, arahan dan sarah dalam penyelesaian skripsi.

5. Kedua orang tua, suami dan saudaraku tersayang yang selalu memberikan semangat serta doa yang tulus
6. Karyawan dan Pimpinan PT Belitang Panen Raya Palembang yang telah membantu dalam penyelesaian proposal ini
7. Sahabat – sahabat manajemen Universitas Tridinanti yang telah memberikan informasi.
8. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini

Akhir kata, penulis mengucapkan terimakasih kepada Tuhan Yang Maha Esa dan semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penyusunan proposal, semoga proposal ini bermanfaat bagi kita semua

Palembang, Februari 2024

Penulis,

Erika Magdhalena

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	I
HALAMAN PERSETUJUAN.....	II
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	III
BEBAS PLAGIAT.....	IV
KATA PENGANTAR.....	V
DAFTAR ISI.....	VII
DAFTAR TABEL .....	XI
DAFTAR GAMBAR.....	XII
ABSTRAK.....	XIII
RIWAYAT HIDUP.....	XV
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis .....	8
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	8
2.1.1.1 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	8
2.1.1.2 Karakteristik Kinerja Karyawan.....	10
2.1.1.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan .....	11



2.1.2 Pengertian Komunikasi.....	12
2.1.2.1 Prinsip Komunikasi yang Efektif.....	13
2.1.2.2 Bentuk Komunikasi.....	14
2.1.2.3 Tujuan dan Manfaat komunikasi .....	15
2.1.2.4 Proses Komunikasi .....	15
2.1.2.5 Hambatan – Hambatan Komunikasi. ....	16
2.1.2.6 Dimensi dan Indikator Komunikasi .....	17
2.1.3 Pengertian Kompensasi .....	19
2.1.3.1 Tujuan Kompensasi.....	19
2.1.3.2 Jenis jenis Kompensasi .....	21
2.1.3.3 Fungsi Kompensasi .....	22
2.1.3.4 Metode Kompensasi .....	22
2.1.3.5 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi .....	23
2.1.3.6 Dimensi dan Indikator Kompensasi .....	25
2.1.4 Pengertian Kompetensi .....	27
2.1.4.1 Jenis - jenis Kompetensi .....	28
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi .....	29
2.1.4.3 Dimensi dan Indikator Kompetensi.....	30
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan .....	31
2.3 Kerangka Berfikir .....	35
2.4 Hipotesis Penelitian .....	39
 <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	40
3.1.1 Tempat Penelitian.....	40

3.1.2 Waktu Penelitian .....	40
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	41
3.2.1 Sumber Data .....	41
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	42
3.3 Populasi dan Sampel .....	43
3.3.1 Populasi.....	43
3.3.2 Sampel.....	43
3.4. Rancangan Penelitian .....	43
3.5 Variabel dan Definisi Oprasional .....	44
3.5.1 Variabel Penelitian .....	44
3.6 Instrumen Penelitian.....	48
3.7 Uji Instrumen .....	49
3.7.1 Uji Validitas.....	49
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	49
3.8 Teknik Analisis Data .....	50
3.8.1 Uji Asumsi Klasik .....	50
3.8.1.1 Uji Normalitas .....	50
3.8.1.2 Uji Heteroskedastisitas.....	50
3.8.1.3 Uji Multikolinieritas.....	51
3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda .....	51
3.8.3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	53
3.9 Uji Hipotesis .....	54
3.9.1 Uji Signifikasi Simultan ( F ).....	54

3.9.2 Uji Signifikasi Parsial ( Uji t ) .....	54
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN</b>	
4.1 Hasil Penelitian.....	57
4.1.1 Sejarah Singkat PT Belitang Panen Raya Palembang.....	57
4.1.2 Visi dan Misi PT Belitang Panen Raya Palembang.....	58
4.1.2.1 Visi PT Belitang Panen Raya Palembang.....	58
4.1.2.2 Misi PT Belitang Panen Raya Palembang.....	58
4.1.3 Struktur Organisasi PT Belitang Panen Raya Palembang.....	59
4.2 Pembahasan.....	66
4.3 Uji Validitas dan Reabilitas.....	69
4.3.1 Uji Validitas.....	69
4.3.2 Uji Reabilitas.....	74
4.4 Teknik Analisis Data.....	75
4.4.1 Uji Normalitas.....	75
4.4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	77
4.4.3 Uji Multikolinieritas.....	78
4.5 Analisis Linear Berganda.....	80
4.5.1 Koefisien Determinasi $R^2$ .....	82
4.5.2 Uji Signifikasi Simultan (F).....	83
4.5.3 Uji Signifikasi Parsial (t).....	84
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan.....	87
5.2 Saran.....	88
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>89</b>

## DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Penelitian Terdahulu .....	31
3.1 Skedul .....	40
3.2 Definisi Operasional Variabel .....	45
3.3 Instrumen Penelitian.....	48
3.4 Interpretasi Koefisien Korelasi.....	53
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	67
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	68
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	69
4.5 Hasil Uji Validitas Komunikasi (X1).....	70
4.6 Hasil Uji Validitas Kompensasi (X2).....	71
4.7 Hasil Uji Validitas Kompetensi (X3).....	72
4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	73
4.9 Hasil Uji Reabilitas.....	74
4.10 Hasil Uji Normalitas.....	76
4.11 Hasil Uji Multikolinieritas.....	79
4.12 Hasil Uji Analisis Linear Berganda.....	80
4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	83
4.14 Hasil Uji F.....	83
4.15 Hasil Uji t.....	84

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Berfikir.....	39
4.1 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	77

## ABSTRAK

**Erika Magdhalena, Pengaruh Komunikasi, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Belitang Panen Raya Palembang, (Dibawah bimbingan Bapak Baidowi Abdhie, SE, MP dan Ibu Syahyuni, SE, MM)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Komunikasi, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Belitang Panen Raya Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Ver.22 pada uji F diperoleh Anova diperoleh Signifikan  $F 0,0000 < \alpha = 5\%$  dengan demikian  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima artinya terdapat pengaruh secara simultan Komunikasi (X1), Kompensasi (X2), Kompetensi (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Komunikasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $3,871 > 2,021$ ). Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $2,265 > 2,021$ ). Kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ditunjukkan oleh  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $2,798 > 2,021$ ). Koefisien determinasi diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 74,8 % yang menunjukkan Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Komunikasi, Kompensasi, dan Kompetensi sebesar 74,8 %.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa Komunikasi, Kompensasi, dan Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Belitang Panen Raya Palembang.

## **RIWAYAT HIDUP**

**Erika Magdhalena**, dilahirkan di Palembang pada tanggal 11 Juli 2000 putri dari Bapak Sukiman dan Ibu Rina, ia anak ke 1 dari 2 bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2011 di SD Taman Siswa Pendawa, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2014 di SMP Negeri 50 dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2017 di SMA Xaverius 4, pada tahun 2020 ia memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.

Palembang, Februari 2024

**Erika Magdhalena**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia merupakan modal dasar dalam suatu perusahaan dan memiliki peranan keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi maupun perusahaan yang tidak dapat dipisahkan. Oleh karena itu, Sumber Daya Manusia perlu diolah sebaik mungkin oleh perusahaan karena kunci sukses perusahaan bukan hanya ketersediaan dana dan keunggulan teknologi saja akan tetapi manusia merupakan faktor yang penting.

Saat era globalisasi ini sering kali perusahaan mengalami kegagalan baik yang disebabkan ketidakmampuan beradaptasi yang disebabkan kurang baiknya hasil kerja sumber daya manusia pada perusahaan. Sudah seharusnya sumber daya manusia harus dikendalikan secara benar dan tepat dengan cara adanya komunikasi yang baik karena komunikasi merupakan urat nadi setiap kegiatan manusia, komunikasi dapat menciptakan saling pengertian antara satu pihak dengan pihak lain.

Wibowo (2014:241) Komunikasi harus berjalan dengan maksimal agar maksud dan tujuan bisa tercapai dan juga merupakan bagian yang sangat penting dalam organisasi atau perusahaan. Komunikasi terjalin agar adanya suasana yang nyaman dan pemahaman yang sama antara karyawan dan atasan. Komunikasi menunjukkan pada proses dengan mana informasi dikirimkan dan dipahami dua orang atau lebih.



Komunikasi adalah arus informasi, pertukaran informasi dan pemindahan arti dalam suatu organisasi. Komunikasi dalam perusahaan merupakan penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan, dengan komunikasi akan terjadi hubungan timbal balik dari tiap-tiap orang dalam perusahaan baik berupa perintah, saran, pendapat maupun kritik

Suwatno (2011:219) Kompensasi merupakan hal penting yang merupakan dorongan atau motivasi utama seorang karyawan untuk bekerja. Hal ini berarti bahwa karyawan menggunakan kompetensinya bukan semata-mata ingin membaktikan atau mengabdikan diri pada perusahaan, tetapi ada tujuan lain yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa, atas hasil yang telah diberikan. Kompensasi ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara perusahaan dan karyawan, didalam kompensasi terdapat system upah, gaji, insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja dalam hal tertentu. Ketika pemberian kompensasi berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya maka tahapan yang selanjutnya yang diharapkan akan terjadi adalah peningkatan kinerja karyawan.

Wibowo (2014 : 271) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sifat kerja yang dituntut oleh pekerjaan. Kompetensi karyawan dapat memberikan gambaran yang jelas tentang apa yang diharapkan dari karyawan dalam kaitanya dengan kinerja mereka di tempat kerja. Kompetensi merupakan faktor yang sangat berperan dalam menghasilkan kinerja karyawan, karena karyawan yang memiliki kompetensi yang baik tentunya mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugasnya, karena

karyawan tersebut dibekali dengan keterampilan dan pengetahuan yang menjadikannya orang yang kompeten sehingga dengan adanya kompetensi dapat membuat karyawan bekerja dengan baik. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan karyawan di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan merinci standar masing – masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan efektif sehingga mencapai standar kualitas professional dalam bekerja untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Hasibuan (2009 : 34) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan merupakan suatu masalah yang harus mendapatkan perhatian serius dari pihak perusahaan, karena peningkatan kinerja karyawan itu tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak perusahaan maupun dari pihak karyawan itu sendiri.

PT Belitang Panen Raya adalah perusahaan yang bergerak dibidang penggilingan padi perusahaan yang menghasilkan produk beras. Diperlukan adanya profesionalitas dan kinerja yang tinggi agar hasil produksi maksimal, namun nyatanya manajemen perusahaan masih mengalami kesulitan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil pengamatan sementara yang dilakukan oleh peneliti pada PT Belitang Panen Raya Palembang, komunikasi menjadi permasalahan di perusahaan ini, kurangnya keterbukaan antar karyawan, tingkat empati baik dari atasan ke bawahan maupun sesama karyawan masih kurang,

dukungan yang diberikan kurang maksimal, sikap positif di lingkungan kerja masih rendah, kesamaan yang ada juga masih kurang sehingga berdampak pada menurunnya kinerja karyawan dan dapat menghambat perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kompensasi menjadi masalah pada PT Belitang Panen Raya Palembang disebabkan oleh tingkat kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan berupa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung masih belum memenuhi harapan karyawan, hal ini dapat menjadi salah satu penyebab turunnya kinerja karyawan.

Masalah Kompetensi pada PT Belitang Panen Raya Palembang berupa kurangnya pengalaman karyawan terhadap job desknya, latar belakang pendidikan karyawan yang tidak sesuai dengan job desk, contohnya karyawan dengan latar belakang pendidikan akuntansi akan lebih memahami bagian accounting tetapi karyawan tersebut ditempatkan dibagian penjualan, pengetahuan karyawan terhadap job desknya masih kurang, keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugasnya masih kurang, nilai dalam hal ini contohnya perilaku karyawan ketika bekerja kurang baik, sikap karyawan dalam bekerja juga masih kurang baik.

Berdasarkan fenomena – fenomena tersebut kinerja karyawan pada PT Belitang Panen Raya terhadap suatu pekerjaan apabila dilihat dari kuantitas dan kualitas masih kurang, dimana efisiensi waktu dalam pengerjaan tugas masih kurang, banyaknya karyawan yang masih belum disiplin, rendahnya inisiatif karyawan dalam mengerjakan pekerjaan dan pengambilan keputusan tim, tingkat ketelitian karyawan masih rendah, kepemimpinan karyawan masih kurang

contohnya kemampuan karyawan dalam bekerja tanpa diawasi oleh atasan masih kurang, kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas masih kurang contohnya jujur jika melakukan kesalahan dalam pekerjaan, kreatifitas karyawan masih kurang dikarenakan sedikitnya ide – ide yang disampaikan karyawan dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul pengaruh **Komunikasi, Kompensasi, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Belitang Panen Raya.**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Sugiyono (2016:228) Rumusan masalah merupakan suatu bentuk pertanyaan yang dapat memandu peneliti untuk mengumpulkan data dilapangan. Berdasarkan uraian mengenai latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah yang menjadi dasar penelitian pada PT Belitang Panen Raya yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh komunikasi, kompensasi dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Belitang Panen Raya Palembang ?
2. Apakah terdapat pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Belitang Panen Raya Palembang ?
3. Apakah terdapat pengaruh kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Belitang Panen Raya Palembang ?
4. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Belitang Panen Raya Palembang ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Sugiyono (2017 :290) Tujuan penelitian adalah untuk menemukan pengembangandan membuktikan pengetahuan. Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis, mengetahui, membuktikan :

1. Pengaruh Komunikasi, Kompensasi dan Kompetensi secara stimultan terhadap Kinerja karyawan PT Belitang Panen Raya Palembang
2. Pengaruh Komunikasi secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT Belitang Panen Raya Palembang
3. Pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT Belitang Panen Raya Palembang
4. Pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap Kinerja karyawan PT Belitang Panen Raya Palembang

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian adalah bagaimana suatu penelitian bisa bermanfaat dalam bidang keilmuan, masyarakat luas, ataupun kelompok tertentu, Fikriansyah I (2023). Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan dan menerapkan ilmu yang diperoleh mengenai Pengaruh Komunikasi, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT Belitang Panen Raya

2. Bagi Instansi

Diharapkan dapat memberikan informasi sekaligus sumbangan pemikiran

serta masukan yang berguna bagi instansi sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan pengambilan keputusan dalam mengelolah Sumber Daya Manusia.

### 3. Bagi Akademik

Dapat digunakan sebagai pedoman bagi mereka yang melakukan penelitian yang ada hubungan khususnya pengaruh komunikasi, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Dengan menambahkan faktor lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya : Bandung, hal 145.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya : Bandung, hal 69.
- Afandi, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing : Riau, hal 89.
- Agustin Ning Tiyas, 2016, *Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan Pada CV Sekawan Motor Bululawang Malang*, Universitas Jember : Jember
- Arni Muhammad, 2009, *Komunikasi Organisasi*. Bumi Aksara : Jakarta, hal 4-5.
- Asniwati, “Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Sektetariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan”, *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, Juni 2022.
- Baidowi Abdhie, *Praktikum Statistik*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti : Palembang. 2023.
- Daft, Richard L, 2013, *Manajemen, Edisi Keenam*. Salemba Empat : Jakarta.
- Dessler Gary, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid I*. PT. Indeks: Jakarta, hal 139.
- Fikriansyah I, Detik Edu, 2023, “Manfaat Penelitian Pengertian, Fungsi dan Cara Membuatnya”. Diakses 10 November 2023  
<https://www.detik.com/edu/detikpedia/d-6758599/manfaat-penelitian-pengertian-fungsi-dan-cara-membuatnya>
- Hasibuan, Malayu S.P, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara : Jakarta, hal 118, 121, 123, 127.
- Isnaeni Rokhayati, et.al., *Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Staf Administrasi Fakultas Hukum Universita Jendral Soerdiman*. Universitas Wijayakusuma Purwokerto : Purwokerto.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara : Jakarta, hal 182.

- Mahendrawan, I. G., & Indrawati, A. D, "Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT Panca Dewata DENPASAR". E-Jurnal Manajemen Unud, 4(11), 3936-3961. 2015
- Marwansyah, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta : Bandung. hal 322, 324- 325
- Marwansyah, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua, Cetakan Keempat*. Alfabeta : Bandung, hal 36.
- Ni Made Milayani, et.al, 2023, *Pengaruh Komunikasi, Kompensasi, dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Kelautan dan Perikanan Kabupaten Gianyar*. Universitas Mahasaraswati Denpasar : Denpasar
- Onong Uchjana Effendy, 2009, *Komunikasi Teori dan Produk*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, hal 8.
- Rivai, Veithzal, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Raja Grafinso Persada : Jakarta, hal 14, 357.
- Sudarmanto, 2009, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi*. Pustaka Pelajar : Jakarta, hal 53.
- Sutrisno, Edi, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana : Jakarta, hal 62, 158.
- Supomo R, 2018, *Pengantar Manajemen*. Yrama Widya : Bandung, hal 98.
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Alfabeta : Bandung, hal 157.
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Alfabeta : Bandung, hal 64.
- Suwatno, 2011, *Manajemen SDM*. Alfabeta : Bandung, hal 219.
- Suwatno, dan Donni. J.P, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta : Bandung.
- Wibowo, 2010, *Manajemen Kinerja*. Rajawali Pers : Jakarta, hal 102.
- Wibowo, 2014, *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. Rajawali Pers : Jakarta, hal 241, 271
- Wibowo, 2017, *Manajemen Kinerja. Edisi Kelima*. PT Raja Grafindo Kencana : Jakarta, hal 15.



Wirawan, 2009, *Evolusi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat : Jakarta

Wirawan, 2011, *Evolusi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Salemba Empat : Jakarta, hal 5.