

**PENGARUH KOMUNIKASI, PENGEMBANGAN KARIR,  
DAN PENEMPATAN KERJA, TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. TELEKOMUNIKASI  
INDONESIA CABANG A. RIVAI  
PALEMBANG**

**SKRIPSI**

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



**Diajukan Oleh:**

**MUHAMMAD RICAD ARPANI**

**NPM 17.01.11.0.182**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2021**

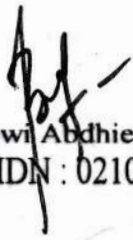
**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**PALEMBANG**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**


Nama : MUHAMMAD RICAD ARPANI  
Nomor Pokok : 17.01.11.01.82  
Jurusan/Prog.Studi : MANAJEMEN  
Jenjang Pendidikan : STRATA 1  
Mata Kuliah Pokok : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI, PENGEMBANGAN  
KARIR, PENEMPATAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. TELEKOMUNIKASI  
INDONESIA CABANG A.RIVAI PALEMBANG

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 18-10-2021 Pembimbing I :

  
Baidowi Abdhie, SE., M.P  
NIDN : 0210116101

Tanggal 21-10-2021 Pembimbing II :


  
M. Salman. SE., M.P  
NIDN : 0201085701

135/PS/DFE/21

Mengetahui

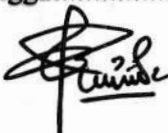
Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal 21-10-2021

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

Ketua Program Studi

Tanggal 21-10-2021

  
Mariyam zanariah, SE.,MM  
NIDN : 0222096301

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : MUHAMMAD RICAD ARPANI  
Nomor Pokok : 17.01.11.01.82  
Jurusan/Prog. Studi : MANAJEMEN  
Jenjang Pendidikan : STRATA I  
Mata Kuliah Pokok : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMUNIKASI, PENGEMBANGAN  
KARIR, PENEMPATAN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PT. TELEKOMUNIKASI  
INDONESIA CABANG A.RIVAI PALEMBANG

Penguji Skripsi :

Tanggal 18-10-2021 ..... Ketua Penguji :  
Baidowi Abdhie, SE., M.P  
NIDN : 0210116101

Tanggal 21-10-2021 ..... Penguji I :  
M. Salman. SE., M.P  
NIDN : 0201085701

Tanggal 18 Oktober 2021 ..... Penguji II :  
Hasyunah, SE., MM  
NIDN : 0207126001



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal 21-10-2021

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

Ketua Program Studi

Tanggal 21-10-2021

Mariyam zanariah, SE., MM  
NIDN : 0222096301



## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

### **MOTTO :**

**“Puncak ketinggian ilmu seseorang itu adalah kerendahan hati kepada siapapun bukan merendahkan orang lain”**

### **Kupersembahkan Kepada:**

- Allah Swt
- Kedua orang tuaku tercinta Ayah dan Ibunda yang berperan penting disetiap langkahku yang selalu mendoakan ku setiap detik perjalanan hidupku
- Kedua Pembimbing Skripsi
- Saudara dan saudariku
- Teman-teman seperjuangan
- Almamater tercinta

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Surat yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Muhammad Ricad Arpani  
Nomor Pokok : 1701110182  
Jurusan/Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1 (S1)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Cabang A. Rivai Palembang.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, 14 Agustus 2021

Penulis



Muhammad Ricad Arpani

## KATA PENGANTAR



Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Cabang A.Rivai Palembang”. skripsi ini disusun untk menyelesaikan studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti.

Penulis menyadari penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat dukungan dari banyak pihak. Untuk itu, pada kesempatan hari ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Hj. Manisah, M.P. Selaku Rektot Universitas Tridinanti Palembang
2. Ibu Masayu Mikial, SE.M.Si.Ak.CA,CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti
3. Bapak Baidowi Abdhie, SE., Mp selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan bimbingan selama masa penelitian
4. Bapak Salman, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberikan bimbingan selama masa penelitian
5. Pimpinan serta Staf PT.Telekomunikasi Indonesia Cabang A. Rivai Palembang yang telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian
6. Kedua orang tua ku yang tercinta, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta memotivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik
7. Kedua orang tua ku yang telah menjadi penyemangat ku .

8. Dan untuk diri sendiri, terima kasih sudah kuat sejauh ini bias mandiri dengan segala kebutuhan yang ada sampai saat ini bias melalui semua rintangan yang datang menerpa dan bias membanggakan sampai titik ini.

Sebagai Penutup, Semoga ALLAH Subhanahuataalla yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya kepada teman teman yang telah membantu dalam penulisan skripsi dan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada para pembacanya.

Palembang, Juli 2021

Peneliti,

Muhammad Ricad Arpani

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xvi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xvii</b>
 <b>BAB 1 PENDAHULUAN</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>	
2.1 Tinjauan Pustaka .....	7
2.1.1 Komunikasi .....	7
2.1.1.1 Pengertian Komunikasi .....	7



2.1.1.2 Jenis-jenis Komunikasi.....	8
2.1.1.3 Aspek dan Indikator Komunikasi.....	9
2.1.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komunikasi .....	9
2.1.2 Pengembangan Karir.....	10
2.1.2.1 Pengertian Pengembangan Karir .....	10
2.1.2.2 Jenis jenis Pengembangan Karir.....	12
2.1.2.3 Aspek dan Indikator Pengembangan Karir .....	12
2.1.2.4 Faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir ..	13
2.1.3 Penempatan Kerja .....	14
2.1.3.1 Pengertian Penempatan Kerja .....	14
2.1.3.2 Tujuan dan Penempatan Kerja .....	15
2.1.3.3 Aspek dan Indikator Penempatan Kerja.....	16
2.1.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Penempatan Kerja.....	17
2.1.4 Kinerja Karyawan .....	18
2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	18
2.1.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	19
2.1.4.3 Fungsi-fungsi Kinerja Karyawan .....	21
2.1.4.4 Tujuan Kinerja Karyawan .....	21
2.1.4.5 Manfaat Kinerja Karyawan .....	22
2.1.4.6 Indikator Kinerja Karyawan .....	22
2.1.4.7 Penilaian Kinerja Karyawan.....	22
2.1.4.8 Tujuan Penilaian Karyawan .....	23
2.2 Penelitian lain yang Relevan.....	23
2.3 Kerangka Berfikir.....	27

2.4 Hipotesis Penelitian.....	28
-------------------------------	----

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	29
3.1.1 Tempat Penelitian.....	29
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.2.1 Sumber Data Primer .....	29
3.2.2 Sumber Data Sekunder.....	29
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling .....	30
3.3.1 Populasi .....	30
3.3.2 Sampel.....	30
3.3.3 Teknik Sampling .....	30
3.4 Rancangan Penelitian .....	31
3.5 Variabel dan Definisi Operasional dan Konseptual .....	31
3.5.1 Variabel Komunikasi .....	31
3.5.2 Variabel Pengembangan Karir.....	32
3.5.3 Variabel Penempatan Kerja .....	33
3.5.4 Variabel Kinerja Karyawan .....	34
3.6 Instrumen Penelitian.....	35
3.6.1 Uji Validitas .....	36
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	36
3.7 Teknik Analisis Data .....	37
3.7.1 Analisis Statistik Deskriptif.....	37
3.7.2 Analisis Statistik Inferensial .....	37

3.8 Uji Hipotesis Statistik.....	39
3.8.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	39
3.8.2 Uji Signifikansi Parsial (Uji T).....	40

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

4.1 Gambar Umum Perusahaan .....	42
4.4.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	42
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan .....	43
4.1.3 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....	44
4.1.3.1 Struktur Organisasi .....	44
4.1.3.2 Uraian Tugas .....	45
4.2 Pembahasan .....	50
4.2.1 Karakteristik Profil Responden .....	50
4.2.2 Jumlah Responden Berdasarkan Umuur .....	51
4.2.3 Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ....	51
4.2.4 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	52
4.3 Analisis Pembahasan .....	53
4.3.1 Uji Validitas .....	53
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	58
4.4 Metode dan Teknik Analisis .....	62
4.4.1 Analisis Regresi Linier Berganda .....	61
4.4.3 Koefisien Korelasi .....	63
4.4.4 Koefisien Determinasi .....	64
4.4.5 Uji Hipotesis Penelitian Statistik .....	65
4.4.5.1 Uji Simultan ( Uji F ) .....	65

4.4.5.2 Uji Parsial ( Uji t ) ..... 66

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan ..... 68

5.2 Saran ..... 69

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
2.1 Penelitian lain Yang Relevan .....	24
3.1 Jadwal Penelitian.....	42
3.2 Instrumen Komunikasi .....	32
3.3 Instrumen Pengembangan Karir.....	33
3.4 Intrumen Penempatan Kerja.....	34
3.5 Instrumen Penelitian Kinerja Karyawan .....	34
3.6 Koefisien Korelasi.....	38
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	51
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	52
4.5 Hasil Uji Validitas Komunikasi (X1).....	53
4.6 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir (X2).....	55
4.7 Hasil Uji Validitas Penempatan Kerja (X3).....	56
4.8 Hasil Uji Validita Kinerja Karyawan (Y).....	57
4.9 Hasil Uji Reliabilitas Komunikasi (X1).....	58
4.10 Hasil Uji Reliabilitas Pengembangan Karir (X2).....	59
4.11 Hasil Uji Reliabilitas Penempatan Kerja (X3).....	60
4.12 Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	61
4.13 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	62
4.14 Hasil Uji Koefisien Korelasi.....	63

4.12 Hasil Uji Koefesien Determinasi.....	64
4.13 Hasil Uji F.....	65
4.14 Hasil Uji T.....	66

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
2.1 Kerangka Berfikir.....	27
4.1 Struktur Organisasi.....	44

## ABSTRAK

**Muhammad Ricad Arpani, Pengaruh Komunikasi, Pengembangan Karir, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Cabang A. Rivai Palembang. (dibawah bimbingan Bapak Salman, S.E., M.Si dan Bapak Baidowi Abdhie, S.E., M.P).**

Skripsi ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Komunikasi, Pengembangan Karir, dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia Cabang A. Rivai Palembang. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 37 karyawan dan sampel yang diambil sebanyak 37 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Adapun data primer yang diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji Persamaan regresi linier berganda diperoleh:  $Y = 0,057+0,008(X_1)+0,016(X_2)+0,979(X_3)+e$  dengan koefisien determinasi yang diperoleh  $R^2 = 0,994$  atau 94.2% yaitu variabel independen (Komunikasi, Pengembangan Karir, dan Penempatan Kerja) yang mempengaruhi variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 94,2% sedangkan sisanya 6% dijelaskan oleh variabel yang tidak diteliti. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F berdasarkan hasil pengolahan data dengan spss 25.0 pada uji F diperoleh F hitung 1812.720 dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan variabel Komunikasi ( $X_1$ ), Pengembangan Karir ( $X_2$ ), dan Penempatan Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan. Pada uji t untuk variabel Komunikasi secara parsial diperoleh nilai signifikan  $t 0,005 < 0,05$  yang menunjukkan variabel komunikasi secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Dan uji t untuk variabel pengembangan karir diperoleh nilai signifikan  $0,007 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa variabel pengembangan karir secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan. Serta uji t untuk variabel penempatan kerja diperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan.

Kata Kunci : Komunikasi, Pengembangan Karir, Penempatan Kerja, Kinerja Karyawan



## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

**MUHAMMAD RICAD ARPANI**, dilahirkan di Palembang pada tanggal 3 Maret 1997 dari pasangan Bapak Edy Tamrin dan Ibu Rusmini, putra pertama dari tiga bersaudara.

Sekolah Dasar yang telah diselesaikan pada tahun 2009 di SDN 150 Palembang, sekolah menengah pertama diselesaikan pada tahun 2012 di SMP Negeri 54 Palembang, dan selanjutnya Sekolah Menengah Atas pada tahun 2015 di SMAN 22 Palembang. Pada tahun 2017 masuk di Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Agustus 2021

Muhammad Ricad Arpani

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Organisasi merupakan dua orang atau lebih yang bekerja untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Dalam suatu organisasi jika tidak ada manusia di dalamnya, maka organisasi tidak dapat berjalan, karena organisasi dilatarbelakangi oleh sekelompok manusia dengan berbagai macam pendidikan, lingkungan, status, ekonomi dan sebagainya yang disatukan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan. (Amri, 2021)

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari : perencanaan sumberdaya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien. (Din & Sumarauw, 2018)

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena

keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi beberapa faktor, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi. Komunikasi merupakan peristiwa sosial yang paling dominan terjadi dalam kehidupan manusia. Komunikasi berperan sangat penting manakala manusia ingin berinteraksi dengan manusia lainnya dan terus berkembang menjadi komunikasi yang sangat modern dan canggih. Perkembangan dan pentingnya komunikasi pada saat ini dapat dibuktikan dengan perangkatperangkat komunikasi yang sudah semakin canggih dan relatif sudah menyebar di setiap lapisan masyarakat. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, di tempat kerja, dan lingkungan masyarakat. Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dipungkiri, begitu juga halnya bagi suatu organisasi atau perusahaan. Selain dalam kehidupan bermasyarakat, komunikasi juga sangat berperan dalam kehidupan berorganisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil, dan begitu pula sebaliknya. Oleh karena itu, komunikasi diharapkan efektif sesuai dengan tujuan organisasi yang direncanakan. (Riamli & Morsen, 2020)

Dalam upaya meningkatkan kinerja, ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya pengembangan karir. Pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawaipegawai merencanakan karir masa depan mereka di organisasi agar organisasi dan pegawai yang

bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Individu yang ingin karirnya berkembang harus bekerja semaksimal mungkin, yaitu dengan menunjukkan kinerja yang baik. Sementara itu, pimpinan sebagai pihak yang memfasilitasi pengembangan karir pegawai seyogyanya dapat memberikan jalur pengembangan karir yang jelas dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dan kegiatan pengembangan karir pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam upaya peningkatan kinerja pegawai. (Negara, 2014)

Penempatan merupakan salah satu aspek yang paling penting baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang di butuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Hasibuan (2011:64), hal tersebut sesuai dengan prinsip "*The right man in the right place and the right man behind the right job*" atau "Penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat". (Aldilaningsari, Al Musadieg, & Soe'loed Hakam, 2014)

Menurut pengamatan sementara yang nampak kurang baik hal ini tercermin dari komunikasi antar sesama karyawan yang kurang baik seperti selisih pendapat dan bahasa yang digunakan, hal ini dapat mempengaruhi pengembangan karir para karyawan yang bersangkutan dan tidak dapat mengembangkan diri secara maksimum di PT. Telekomunikasi Indonesia Cabang A.Rivai Palembang serta penempatan kerja karyawan yang kurang cocok dengan keahlian para karyawan sehingga dapat mempengaruhi hasil kinerja karyawan bagi perusahaan.

Berdasarkan fenomena diatas penulis bermaksud mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi Pengembangan karir, dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Cabang A.rivai Palembang”

PT. Telekomunikasi Indonesia (Persero) Tbk, biasa disebut Telkom Indonesia atau Telkom adalah perusahaan informasi dan komunikasi serta penyedia jasa dan jaringan telekomunikasi secara lengkap di Indonesia. Telkom mengklaim sebagai perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia, dengan jumlah pelanggan telepon tetap sebanyak 15 juta dan pelanggan telepon seluler sebanyak 104 juta. Telkom merupakan salah satu BUMN yang 52,09% sahamnya saat ini dimiliki oleh Pemerintah Indonesia, dan 47,91% dimiliki oleh publik, Bank of New York, dan investor dalam negeri. Telkom juga menjadi pemegang saham mayoritas di 13 anak perusahaan, seperti PT.Telkomsel, Telkom Akses, Telkom Metra dan lain sebagainya.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Dari latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah Komunikasi, Pengembangan karir, dan Penempatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkomunikasi Indonesia Cabang A.Rivai Palembang ?
2. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkomunikasi Indonesi Cabang A.Rivai Palembang ?
3. Apakah Pengembangan Karir Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkomunikasi Indonesia Cabang A.Rivai Palembang ?
4. Apakah Penempatan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkomunikasi Cabang A.Rivai Palembang ?

## **1.3. Tujuan Peneliti**

1. Untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi, Pengembangan karir, dan Penempatan kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkomunikasi Indonesia Cabang A.Rivai Palembang
2. Untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkomunikasi Indonesia Cabang A.Rivai Palembang
3. Untuk mengetahui Pengaruh Pengembangan karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkomunikasi Indonesia Cabang A.Rivai Palembang

4. Untuk mengetahui Pengaruh Penempatan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Cabang A.Rivai Palembang

#### **1.4. Manfaat Peneliti**

Manfaat yang di peroleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah atau memperkaya wawasan dan ilmu pengetahuan mengenai sumber daya manusia khususnya tentang Pengaruh Komunikasi, Pengembangan karir, dan Penempatan kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Cabang A.Rivai Palembang.

2. Bagi Akademisi

Hasil penelitian diharapkan dapat dipergunakan sebagai referensi pada penelitian-penelitian yang akan dilakukan dimasa yang akan mendatang.

3. Bagi Perusahaan

PT. Telekomunikasi Indonesia Cabang A.Rivai Palembang sebagai bahan masukan dan menjadi dasar pertimbangan bagi penanganan masalah Komunikasi, Pengembangan karir, dan Penempatan kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Cabang Palembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aldilaningsari, Y, Al Musadieq, M., & Soe'oad Hakam, M, 2014. Pengaruh Penempatan Kinerja Terhadap Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Bank.latim Cahang Malang). Administrasi Bisni s ALFABETA: Bandung
- Amri, S. 2021, APRIL. Pengaruh Karakteristik Individu Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Tri Pakarta Cabang Palembang Dengan Organiiazional Citizenship Behavior (Ocb) Sebagai Variabel Intervening. Universitas Tridinanti : Palembang
- Din, S. T., & Sumarauw, 1. S. 2018. Pengaruh Rekrutmen, Seleksi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Di Pt.Hm.Sampoerna: Tbk. Pustaka Daerah : Bandung
- Negara, N. M. 2014. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt: Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana Tahun 2014. PTAneka Buku : Yogya
- Riamli, Z., & Morsen. 2020, Januari. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Utama Metal Abadi. JurnalIlmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia, PT.Aneka Buku: Yogya
- Athoillah, Anton. 2010. Dasar-Dasar Manajemen. CV Pustaka Setia: Bandung
- Lakoy, Carolina 2015. Pengaruh Komunikasi; Kerjasama, Dan Kreativitas Terhadap Kinerija Karyawan Pada Ho te-l- Arya duta Manado J- u- ma-l



EMBA : Bandung ,

Effendy. 2009. Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek. PT Remaja Rosdakarya.:

Bandung

Marshal. 2003. Pengaruh Kualitas Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja

Perusahaan. Jurnal Akuntansi. Universitas Islam Negara Sunan

Kalijaga : Depok

Hartati F. 2015. 'Pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

Cetakan 1 Pustaka daerah : Yogyakarta Sastrohadiwiryono, Siswanto.

2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Bumi Aksara : Jakarta.

Afandi, Pandi 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan pertama. Nusa

Media: Yogyakarta

Rivai, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori

Ke Praktek, Raja Grafindo Persada : Bandung.

Casio, Lijan Poltak Sinambela. 2018. Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi

terhadap kinerja karyawan pada PT. United Tractors, BPFE : Yogyakarta

Sedarmayanti, Suparno Eko Widodo 2015. "Pengaruh Stres Kerja dan

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan", E-Journal Bisma

Universitas Pendidikan Ganesha, Jurusan Manajemen, : Yogyakarta

Sugiyono, 2013, Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. ALF

ABET A : Bandung