

**PENGARUH PENEMPATAN KERJA, KOMUNIKASI DAN IKLIM  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
PADA HOTEL SWARNA DWIPA  
KOTA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

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



**Diajukan Oleh :**

**Guntur Tirta aji**

**NPM. 17.01.11.00.63**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2021**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : GUNTUR TIRTA AJI  
Nomor Pokok/Nim : 17.01.11.00.63  
Jurusan / prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : **PENGARUH PENEMPATAN KERJA,  
KOMUNIKASI DAN IKLIM ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
HOTEL SWARNA DWIPA PALEMBANG**

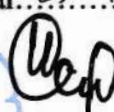
Pembimbing Skripsi :

Tanggal.....23/10/21..... Pembimbing I : **Dr. Djatmiko Noviantoro, SE.M.Si**  
**NIDN. 0110117204**

Tanggal.....25/10/21..... Pembimbing II : **Ellen Sumiarni, SE. MM**  
**NIDN. 0223116001**

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi,  
Tanggal.....25-10-21.....

  
**Dr. Msy Mikzal, SE,M.Si,Ak,CA,CSRS**  
**NIDN. 0205026401**

Ketua Prodi Manajemen,  
Tanggal.....25-10-21.....

  
**Mariyam Zanariah, SE.MM**  
**NIDN. 0222096301**


**231/PS/DFE/21**

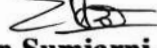
**UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG**


**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : GUNTUR TIRTA AJI  
Nomor Pokok/Nim : 17.01.11.00.63  
Jurusan / Program Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : **PENGARUH PENEMPATAN KERJA,  
KOMUNIKASI DAN IKLIM ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
HOTEL SWARNA DWIPA PALEMBANG**

Penguji Skripsi :

Tanggal 23/10/21 Ketua Penguji :  **Dr. Djatmiko Noviantoro, SE.M.Si  
NIDN. 0110117204**

Tanggal 25/10/21 Penguji I :  **Ellen Sumiarni, SE.MM  
NIDN. 0223116001**

Tanggal 25/10/21 Penguji II :  **Dian Septianti, SE.MM  
NIDN. 0206098501**

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi,  
Tanggal 25/10/21.....

  
**Dr. Msy. Mikial, SE, Msi, Ak, CA, CSRS  
NIDN. 0205026401**

Ketua Prodi Manajemen,  
Tanggal 25/10/21.....

  
**Mariyam/Zanariah, SE, MM  
NIDN. 0222096301**

*MOTTO dan Persembahan :*

- ❖ “Jadilah orang bermanfaat bagi orang lain ,Bukan orang yang memanfaatkan orang lain” ( Iyay Guntur )
  
- ❖ “Sukses tidak perlu dipaksakan, Kerjakan saja apa yang sudah kita mulai. Pada waktunya nanti, Sukses yang akan memaksa anda” (Hendra Henz)

Kupersembahkan Kepada :

- Ayahanda dan Ibunda ku Tercinta
- Kedua adik laki-laki dan perempuan ku tersayang
- Calon istri ku
- Almamaterku

## ABSTRAK

**Guntur Tirta Aji . Pengaruh Penempatan Kerja, Komunikasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Swarna Dwipa Palembang. (Dibawah bimbingan Bapak Dr. Djamiko Noviantoro S.E, M.Si dan Ibu Ellen Sumiarni, SE., MM)**

Hotel Swarna Dwipa Palembang merupakan jasa pelayanan perhotelan yang sangat baik, yang menyediakan berbagai fasilitas yang dapat dipergunakan oleh para tamunya selama 24 jam.

Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut : dilihat dari persamaan regresi linier berganda  $Y = 9,370 + 0,164x_1 + 0,216x_2 + 0,279x_3$  hal ini menunjukkan bahwa Penempatan Kerja, Komunikasi dan Iklim Organisasi secara simultan dapat meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Hotel Swarna Dwipa Palembang, dengan kata lain bahwa Pengaruh Penempatan Kerja, Komunikasi dan Iklim Organisasi sangat memberikan dampak yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Swarna Dwipa Palembang. Terbukti dari hasil analisis statistik yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa nilai R Square (R<sup>2</sup>) sebesar 0,608 (60,83%), angka tersebut menggambarkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (Penempatan Kerja, Komunikasi dan Iklim Organisasi) terhadap variabel dependen (Kinerja Karyawan) sebesar 60,83 % sedangkan sisanya yaitu 39,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa variabel Penempatan Kerja, Komunikasi dan Iklim Organisasi secara bersama-sama mempengaruhi semangat kerja karyawan. Hal ini menunjukkan dengan nilai sig F (0,000) < 0,05. Hasil uji parsial juga menunjukkan bahwa variabel Penempatan Kerja mempengaruhi kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai sig t (0,016) < a (0,05), variabel Komunikasi mempengaruhi kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai sig t (0,024) < a (0,05). Dan variabel Iklim Organisasi mempengaruhi kinerja karyawan ditunjukkan dengan nilai sig t (0,000) < a (0,05).

Pihak manajemen hotel Swarna Dwipa harus lebih memperhatikan penempatan kerja, komunikasi dan iklim organisasi sebaiknya melakukan penilaian kinerja karyawan secara rutin yaitu satu bulan sekali guna mengevaluasi dan menghindari adanya faktor – faktor yang dapat menghambat proses kerja dari karyawan. Apabila mendukung, sangat baik untuk memfasilitasi dan memberikan motivasi, arahan dan juga solusi pada karyawan oleh atasan agar kinerja karyawan semakin baik.

***Kata kunci : Penempatan Kerja, Komunikasi, Iklim Organisasi, Kinerja Karyawan***

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Guntur Tirta Aji  
Nomor Pokok : 17.01.11.00.63  
Angkatan : 2017  
Fakultas : Ekonomi  
Program Study : Manajemen  
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)  
Skripsi : Pengaruh Penempatan Kerja, Komunikasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Swarna Dwipa Kota Palembang

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, September 2021



Guntur Tirta Aji

## **KATA PENGANTAR**

Puji dan syukur ku persembahkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-NYA semata sehingga peneliti mampu menyelesaikan skripsi dengan judul " Pengaruh pemampatan Kerja, Komunikasi, Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Swarna Dwipa Palembang". Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat guna mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi.

Peneliti menyadari penyusunan skripsi ini dapat terlaksana dengan baik berkat bimbingan dari banyak pihak. Untuk itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Ibu Dr. Hj. Manisah, M.P. selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Masayu Mikial, SE.M.Si.Ak.CA.CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti. Palembang.
3. Bapak Dr. Djamiko Noviantoro, S.E, M.Si selaku dosen pembimbing utama telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
4. Ibu Ellen Sumiarni, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberi bimbingan selama masa penelitian.
5. Pimpinan serta staff Hotel Swarna Dwipa Palembang telah bersedia memberikan data dan kesempatan tempat untuk melakukan penelitian.
6. Kedua orang tua ku tercinta, yang telah memberikan dukungan moril maupun materi serta termotivasi sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

7. Untuk Sayangku Wira Astriani , terima kasih telah memberi ku semangat dan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
8. Untuk Ayuk ku yang selalu membantu dan mengomel.
9. Teman-teman ku, Khusus nya Cipul manis, Rudi kapal karam, Ricko irawan, Okta, Sari safitri, efridi terimakasih atas dukungan, semangat, pengalaman selama kuliah. Semoga tali silaturahmi kita terus terjalin dan semoga kita menjadi orang yang sukses.
10. Responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuisioner penelitian dan Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas bantuannya dalam terselesaikan skripsi ini.

Akhir kata dengan segenap kerendahan hati, peneliti mengharapkan skripsi ini dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi pembaca, akhir kata saya ucapkan Wassalamualaikum wr.wb.

Palembang, 2021

Peneliti

(Guntur Tirta Aji)



## **RIWAYAT HIDUP**

**Guntur Tirta Aji**, lahir di Suka Banjar, Bandar Lampung pada tanggal 05 Mei 1999 anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Miswan dan Ibu Rosdiana.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2011 di Gelumbang, Kabupaten Muara Enim, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2014 di jln Di Gelumbang, Kabupaten Muara Enim dan Selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan pada tahun 2017 di jln Di Talang Taling, Kec. Gelumbang, Muara Enim. Pada Tahun 2017 saya memasuki Fakultas Ekonomi Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, 2021

(Guntur Tirta Aji)

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>BEBAS PLAGIAT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teoritis.....	7
2.1.1.1 Pengertian Penempatan Kerja.....	7
2.1.1.2 Dimensi dan Indikator Penempatan Kerja .....	8
2.1.1.3 Prosedur Penempatan Kerja.....	9
2.1.1.4 Faktor -Faktor Penempatan Kerja.....	10
2.1.1.5 Manfaat Penempatan Kerja.....	11
2.1.2.1 Pengertian Komunikasi.....	11
2.1.2.2 Dimensi dan Indikator Komunikasi .....	12

2.1.2.3 Tujuan dan Manfaat Komunikasi .....	14
2.1.3.1 Pengertian Iklim Organisasi .....	14
2.1.3.2 Dimensi dan Indikator Iklim Organisasi.....	15
2.1.4.1 Pengertian Kinerja .....	17
2.1.4.2 Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan .....	18
2.2 Penelitian yang Relevan .....	19
2.3 Kerangka Berfikir .....	20
2.4 Hipotesis .....	21
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Tempat dan Waktu penelitian .....	22
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan data .....	22
3.2.1 Sumber data .....	22
3.2.2 Teknik pengumpulan Data.....	23
3.3 Populasi Sampel dan Teknik Sampling .....	24
3.3.1 Populasi.....	24
3.3.2 Sampel .....	25
3.3.3 Sampling .....	26
3.4 Rancangan Penelitian.....	26
3.5 Variabel dan Definisi Operasional Variabel .....	26
3.5.1 Variabel Penelitian .....	26
3.6 Uji Instrumen Penelitian .....	30
3.6.1 Uji Validitas.....	30
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	30
3.7 Teknik Analisis Data.....	31
3.7.1 Uji Asumsi Klasik.....	32
3.7.2 Regresi Linier Berganda .....	32
3.7.3 Uji Hipotesis .....	33

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

4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	37
4.1.1 Sejarah Singkat .....	37
4.1.2 Struktur Organisasi .....	41
4.1.3 Uraian Tugas Dan Tanggung Jawab .....	41
4.2 Hasil Penelitian .....	44
4.2.1 Uji Validasi .....	44
4.2.2 Uji Reliabilitas .....	47
4.3 Hasil Analisis Data .....	49
4.3.1 Uji Normalitas.....	49
4.3.2 Uji Heteroskedastisitas .....	50
4.3.3 Hasil Analisia Regresi Linier Berganda .....	51
4.3.4 Hasil Koefisien Korelasi.....	52
4.3.5 Hasil Koefisien Determinasi .....	55
4.4 Uji Hipotesis Statistik .....	55
4.4.1 Uji f (Penguji Hipotesis Secara Simultan .....	56
4.4.2 Uji t (Penguji Hipotesis Secara Parsial .....	57
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	60
5.2 Saran .....	60

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel :	Halaman
2.1 Penelitian Yang Relevan .....	19
3.1 Waktu Penelitian .....	22
3.2 Pemberian Bobot Skor Skala Likert.....	57
3.3 Instrumen Penelitian .....	27
4.1 Hasil Pengujian Validitas Variabel Penempatan Kerja (X1) .....	45
4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Promosi Jabatan (X1) .....	45
4.3 Hasil Pengujian Validitas Variabel Iklim Organisasi (X3) .....	46
4.4 Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	46
4.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penempatan Kerja (X1) .....	47
4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Komunikasi (X2) .....	48
4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi (X3) .....	48
4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	49
4.9 Hasil Uji Normalitas.....	50
4.10 Hasil Uji Heteroskedastisida .....	50
4.11 Hasil Analisis Linier Berganda .....	51
4.12 Interpretasi Nilai (r).....	53
4.13 Hasil Uji Korelasi.....	53
4.14 Hasil Koefisien Determinasi .....	55
4.15 Hasil Uji Secara Simultan .....	56
4.16 Hasil Uji Secara Parsial.....	57

## DAFTAR GAMBAR

Gambar :	Halaman
2.1 Kerangka Berpikir .....	20
4.1 Stuktur Organisasi Perusahaan .....	41

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Organisasi adalah setiap bentuk kerjasama untuk struktur pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerjasama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan. Secara umum organisasi merupakan salah satu sarana untuk mencapai tujuan perusahaan melalui pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen yang dilakukan seorang pemimpin dengan organisasi yang tercipta diperusahaan yang bersangkutan.

Sumber daya terpenting bagi organisasi adalah sumber daya manusia (SDM). yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat dan berkeaktifitas dalam suatu organisasi. Menurut Marwansyah (2010) manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial, karena itu setiap organisasi di tuntut lebih proaktif dalam meningkatkan kualitas anggotanya dan menstimulasi mereka agar dapat melaksanakan tugasnya baik sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Salah satu yang menjadi permasalahan yaitu penempatan kerja. Penempatan kerja merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan untuk

memutuskan tepat atau tidaknya seorang karyawan ditempatkan pada posisi tertentu didalam sebuah perusahaan. Penempatan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen sumber daya manusia, tepat tidaknya seseorang ditempatkan pada satu posisi tertentu tergantung pada penempatan, jika fungsi penempatan tidak dilaksanakan dengan baik maka dengan sendirinya akan berakibat fatal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Prestasi kerja akan dapat diperoleh jika didahului dengan perbuatan yaitu melaksanakan tugas yang dibebankan, para karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan tanggung jawab atas pekerjaan mereka apabila mereka ditempatkan pada posisi yang tepat sesuai dengan pendidikan, pengetahuan kerja, keterampilan kerja dan pengalaman.

Dalam melaksanakan pekerjaan, karyawan tidak lepas dari komunikasi dengan sesama rekan sekerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Melalui komunikasi, karyawan dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja. Komunikasi organisasi dalam prespektif subjektif adalah perilaku pengorganisasian yang terjadi dan bagaimana mereka yang terlibat dalam proses itu bertransaksi dan memberi makna atas apa yang terjadi. Pada prespektif ini yang ditekankan adalah proses penciptaan makna atas interaksi yang menciptakan, memelihara, dan mengubah organisasi. Sedangkan dalam defnisi objektif adalah kegiatan penangan pesan yang terkandung dalam suatu batas organisasi. Pada prespektif ini yang lebih ditekankan adalah pada komunikasi sebagai suatu alat yang memungkinkan orang beradaptasi dengan lingkungan mereka.



Setiap organisasi untuk mencapai tujuan bersama harus memiliki iklim organisasi, iklim organisasi yang baik menjadi modal awal suatu organisasi untuk dapat mempengaruhi kinerja karyawan, anggota organisasi dan dapat membentuk nilai-nilai karakteristik dari anggota organisasi tersebut. Organisasi perlu membuat suatu iklim yang dapat dianut oleh para pekerja, karena iklim dalam organisasi merupakan faktor pokok yang menentukan para pekerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Iklim organisasi adalah lingkungan manusia dimana para pegawai melakukan pekerjaan dan iklim tersebut dipengaruhi oleh semua hal yang terjadi dalam organisasi. Iklim organisasi dapat diartikan sebagai pola-pola perilaku, sikap dan perasaan yang ditampilkan berulang-ulang yang dijadikan sebagai karakteristik kehidupan organisasi. Oleh karena itu, iklim organisasi menjadi sebuah unsur yang penting dalam organisasi karena dapat memberikan nilai-nilai, sikap, serta meningkatkan kinerja karyawan dalam pencapaian organisasinya, karena nilai-nilai dari setiap individu yang berlainan harus diketahui oleh perusahaan agar dapat digunakan untuk menilai karyawan yang potensial dan menetapkan nilai-nilai mereka segaris dengan nilai dominan organisasi. Sebab nilai-nilai dari seorang individu akan membentuk iklim organisasi. Iklim organisasi sebagai suatu sistem sosial yang dipengaruhi oleh lingkungan eksternal dan internal yang salah satunya adalah budaya organisasi.

Hotel Swarna Dwipa Palembang merupakan jasa pelayanan yang cukup rumit pengelolaannya, yang menyediakan berbagai fasilitas yang dapat dipergunakan oleh para tamunya selama 24 jam. Di samping itu, usaha perhotelan juga dapat menunjang kegiatan para usahawan yang sedang melakukan

perjalanan usaha atau parawisatawan pada waktu melakukan perjalanan untuk mengunjungi daerah-daerah tujuan wisata, dan membutuhkan tempat untuk menginap, makan dan minum serta hiburan. Hotel Dwarna Dwipa merupakan hotel yang memiliki banyak fasilitas dan dekat dengan kembang iwak dekat dengan jembatan ampera dan terletak ditengah kota sehingga banyak tamu luar yang ingin menginap. Membuat akses lebih bagi para tamu untuk melakukan kegiatan, baik menuju keluar kota maupun kedalam kota. Para Hotel Swarna Dwipa Palembang, karyawan selalu memberikan pelayanan dan kenyamanan bagi pengunjung yang akan berhibur ke kota Palembang, khususnya yang menginap di Hotel Swarna Dwipa Palembang. Manajemen hotel selalu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang unggul agar dapat memberikan manfaat kepada karyawan, sehingga akan memberikan dampak positif terhadap hotel. Pada dimensi kinerja dilihat dari indikatornya yaitu kualitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan itu sendiri, berdasarkan dari hasil wawancara dengan karyawan hotel Swarna Dwipa Palembang kurangnya pelatihan dari pihak hotel sehingga keterampilan karyawan tidak mengalami peningkatan selama bekerja, hal ini juga akan berdampak pada kinerja karyawan yang kurang memuaskan pelanggan dan hal itu juga dapat menyebabkan loyalitas pelanggan terhadap hotel.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul  
“PENGARUH PENEMPATAN KERJA, KOMUNIKASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL SWARNA DWIPA PALEMBANG”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas maka penelitian merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah penempatan kerja, komunikasi dan iklim organisasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Swarna Dwipa Palembang?
2. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Swarna Dwipa Palembang?
3. Apakah komunikasi Pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Swarna Dwipa Palembang?
4. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Swarna Dwipa Palembang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah yang dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menguji, menganalisis dan membuktikan

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh penempatan kerja, komunikasi dan iklim organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Swarna Dwipa.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Swarna Dwipa Palembang.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Swarna Dwipa Palembang.

4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Swarna Dwipa Palembang.

#### **1.4 Manfaat penelitian**

Manfaat yang diharapkan dari pelaksanaan penelitian ini dapat memberikan hasil adalah sebagai berikut:

1. Bagi peneliti

Memberikan informasi kepada Hotel Swarna Dwipa Palembang bahwa terdapat pengaruh penempatan kerja, komunikasi dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan agar hasil penelitian ini dapat semakin menambah wawasan dan referensi yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia, baik bagi kalangan umum maupun kalangan akademis, khususnya Universitas Tridinanti Palembang

3. Bagi Akademik

Sebagai sarana untuk memperluas wawasan dan menganalisis masalah-masalah aktual yang terjadi khususnya yang berhubungan dengan pengelolaan Sumber Daya Manusia.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ernika, D. (2016). PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.INTI TRACTORS SAMARINDA. *ejournal ilmu komunikasi, Volume 4 No,2*, 87-101.
- Ginting, N. (2018, Mei). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.SEKAR MULIA ABADI MEDAN. *AJIE - Asian Journal of Innovation and Entrepreneurship, Vol.03(No.2)*.
- Hidayat, A. R., & Hamid, D. (2015, Januari). PENGARUH KOMUNIKASI TERHADAP SEMANGAT KERJA DAN KINERJA (Studi Pada Karyawan Pt Sumber Cipta Multiniaga Pasuruan). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), Vol.1, No.1*.
- Julita, & Arianti, N. (2019). PENGARUH KOMUNIKASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. JASA MARGA (PERSERO) TBKCABANG BELMERA MEDAN. 195-205.
- Lakoy, A. C. (2015, September). PENGARUH KOMUNIKASI, KERJASAMA KELOMPOK, DAN KREATIVITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA HOTEL ARYADUTA MANADO. *Jurnal EMBA, Vol.3, No.3*, 981-991.
- Mansur. (2017, Januari). PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN CATATAN SIPIL ENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI KABUPATEN SOPPENG. *Jurnal Mirai Management, Volume 2 No,2*.
- Maulidani, F. (2020). PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KOMPETENSI KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KSP NASARI CABANG BANDUNG.
- Muanja, K. O., Adolfina, & Dotulong, L. O. (2017, Juni). PENGARUH PENEMPATAN KERJA DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.BANK SULUTGO KANTOR CABANG UTAMA MANADO. *Jurnal EMBA, Volume5 No,2*, 2211-2220.

- Nugroho, R., Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2017, April). PENGARUH IKLIM ORGANISASI BPS DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada karyawan Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol.45, No.1.
- Pio, E. A., & Sendow, G. (2015, September). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN VISIONER, KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MINAHASA TENGGARA. *Jurnal EMBA, Volume 3 No,3*, 1140-1150.
- Radianto, A., & Sunuharyo, B. S. (2017, Desember). PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT.PG Krebet Baru Malang). *Jurnal Adminitrasi Bisnis (JAB)*, Volume 53 No,1.
- Runtunewe, P., Tewel, B., & Mintardjo, C. (2016). PENGARUH PENEMPATAN KERJA, MUTASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADAPT. BANK SULUTGO MANADO. *Jurnal berkala ilmiah efisiensi, volume 16 no,01*.
- Runtunuwu, H. j., Lapian, J., & Dotulong, L. (2015, september). PENGARUH DISIPLIN, PENEMPATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PELAYANAN PERIZINAN TERPADU KOTA MANADO. *Jurna EMBA, vol 3 no,3*, 81-89.
- Setiawan, K. C. (2015). PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEVEL PELAKSANA DI DIVISI OPERASI PT. PUSRI PALEMBANG. *PSIKIS-Jurnal Psikologi Islami, Vol.1, No.1*, 23-32.
- Sumarni, I. C., Rumawas, W., & Mukuan, D. D. (2018, Maret). PENGARUH PENEMPATAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PT. FIFGROUP CAB. MANADO. *Jurna administrasi Bisnis, Volume 6 No,1*.