

**PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPETENSI DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. SATRIA ANTARAN PRIMA  
EXPRESS CABANG PALEMBANG**

**SKRIPSI**

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



**DIAJUKAN OLEH :**

**NATASA PUTRI ANGGELA**

**NPM : 2001110003**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

**2024**


UNIVERSITAS TRIDINANTI


FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Natasa Putri Anggela  
Nomor pokok/NIM : 2001110003  
Jurusan/prog.studi : Ekonomi/Manajemen  
Jenjang pendidikan : Strata I  
Mata kuliah pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul skripsi : Pengaruh Komunikasi, Kompetensi Dan Pengembangan  
Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria  
Antaran Prima Express Cabang Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal 20 September '24 Pembimbing I :   
Lusia Nargis, S.E., M.Si.  
NIDN: 0222036101

Tanggal 20-9-2024 Pembimbing II :   
Syahvuni, S.E., M.M.  
NIDN: 0226106101

Mengetahui :


Dekan

Tanggal :

  
  
De Misy Miria, S.E., M.Si., Ak.CA., CSRS  
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi

Tanggal :

  
Mariyam Zanariah, S.E., M.M  
NIDN : 0222096301

ii

003 /PS/DFEB/ 24

UNIVERSITAS TRIDINANTI

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Natasa Putri Anggela  
Nomor pokok/NIM : 2001110003  
Jurusan/prog.studi : Ekonomi/Manajemen  
Jenjang pendidikan : Strata 1  
Mata kuliah pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul skripsi : Pengaruh Komunikasi, Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Antarana Prima Express Cabang Palembang

Penguji Skripsi


Tanggal 20 September 2024 Ketua Penguji : Lusia Nargis, S.E., M.Si.  
NIDN: 0222036101

Tanggal 20/9/2024 Penguji I : Syahyuni, S.E., M.M.  
NIDN: 0226106101

Tanggal 19/9 2024 Penguji II : Dr. M. Ima Andriyani, SE., M.Si  
NIDN: 0201018001

Mengesahkan :

Dekan  
Tanggal : 19/9/2024  
  
Dr. Masy. M. Kial, S.E., M.Si., Ak.CA., CSRS  
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi  
Tanggal : 19/9/2024  
  
Mariyam Zanariah, S.E., M.M  
NIDN : 0222096301

### SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Natasa Putri Anggela  
NPM : 2001110003  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Judul : Pengaruh Komunikasi, Kompetensi dan Pengembangan  
Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria  
Antaran Prima Express Cabang Palembang

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

Palembang, Juli 2024  
  
Natasa Putri Anggela

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

” Kesuksesan tidak datang dengan mudah, tapi melalui kerja keras, tekad yang kuat dan ketekunan yang tiada henti”

( B.J. Habibie)

“ Jangan takut gagal karena yang tidak pernah gagal hanyalah orang-orang yang tidak pernah melangkah ”

( Buya Hamka )

“ Orang lain ga akan paham struggle dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian success storiesnya. Jadi berjuanglah untuk diri sendiri meskipun ga akan ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini.

Jadi tetap berjuang ya ”

### **Kupersembahkan kepada :**

- **Allah SWT yang telah memberikan kelancaran dan pertolongan selama proses penyusunan skripsi**
- **Kedua orang tuaku, terutama mamaku tercinta dan semua keluarga**
- **Someone dibalik layar**
- **Almamaterku tercinta**

## **KATA PENGANTAR**

Dengan Mengucapkan puji dan syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa akhirnya skripsi dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Antarana Prima Express Cabang Palembang ” dapat diselesaikan. Skripsi ini dibuat sebagai salah satu syarat yang harus dipenuhi sebelum memperoleh gelar sarjana.

Peneliti telah banyak mendapatkan bimbingan dan bantuan serta do’a dari berbagai pihak dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu dikesempatan ini, peneliti menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir . H. Edizal, AE.MS . Selaku Rektor Universitas Tridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E, M .Si., Ak., CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti.
3. Ibu Dr. M. Ima Andriyani, SE, M.Si. Selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tridinanti .
4. Ibu Mariyam Zanariah, S.E., M.M. Selaku Ketua Prodi Manajemen Universitas Tridinanti .
5. Ibu Lusia Nargis, S.E., M.Si Selaku Dosen Pembimbing I yang telah berusaha keras memberi bimbingan guna penyelesaian skripsi.
6. Ibu Syahyuni, S.E.,M.M. Selaku Dosen Pembimbing II yang telah berusaha keras memberi bimbingan guna penyelesaian skripsi.
7. Bapak Syaiful Sahri, S.E.M.Si. Selaku Dosen Pembimbing Akademik.
8. Bapak/ Ibu Dosen Universitas Tridinanti Palembang yang telah membimbing dan mendidik peneliti selama masa perkuliahan.

9. Para karyawan dan seluruh staff PT. Satria Antaran Prima yang telah memberikan izin dan banyak membantu peneliti dalam melakukan penelitian dan pengambilan data.
10. Pintu surgaku, ibunda Tanti Haryani, beliau memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau mampu mendidik peneliti, memotivasi, memberi dukungan hingga peneliti mampu menyelesaikan studinya sampai sarjana.
11. My grandfather and grandmother yang sangat ingin melihat penulis sampai kejenjang sarjana, beliau tak hentinya mengingatkan penulis untuk selalu rajin, semangat. Selama menjalankan study ini, sehingga perkataan beliau yang selalu melekat diingatan penulis.
12. Kepada seorang yang tak kalah penting kehadirannya. Aris Sandi sebagai patner spesial saya. Terima kasih telah menjadi sosok pendamping dalam segala hal, telah menjadi rumah yang menemani meluangkan waktunya mendukung maupun menghibur dalam kesedihan mendengarkan keluh kesah dan memberikan semangat kepada saya.
13. Semua pihak keluarga, sahabat yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu yang telah membantu baik berupa ide, saran, maupun pendapat yang sangat berguna bagi penyusun dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Teman-teman se-almamater tercinta yang telah berjuang bersama-sama dalam balutan dinding dan langit yang sama.

15. Untuk diri sendiri yang sudah mampu dan mau bertahan hingga detik ini melewati berbagai macam badai namun tetap memilih tegak dan kuat. Terima kasih kamu hebat bisa menyusun tugas akhir ini dengan baik.

Peneliti sangat menyadari bahwa, keterbatasan kemampuan yang dimiliki, baik yang menyangkut kemampuan akademis maupun pengalaman empiris, berakibat pada lemahnya analisis dan kurang sempurnanya penulisan skripsi ini. Dengan segala kekurangan yang ada, peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna bagi yang membacanya.

Palembang, Juli 2024

Peneliti.

Natasa Putri Anggela



## DAFTAR ISI

## HALAMAN

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>x</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xii</b>
<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 Kajian Teoristis .....	7
2.1.1 Pengertian Komunikasi.....	7
2.1.2 Fungsi Komunikasi.....	8
2.1.3 Proses Komunikasi .....	9
2.1.4 Faktor yang mempengaruhi Komunikasi .....	9
2.1.5 Dimensi Dan Indikator .....	10
2.2 Kompetensi .....	11
2.2.1 Pengertian Kompetensi.....	11
2.2.2 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi .....	12
2.2.3 Jenis Kompetensi.....	13
2.2.4. Dimensi dan Indikator Kompetensi.....	14
2.3 Pengembangan Karir.....	15

2.3.1 Pengertian Pengembangan karir .....	15
2.3.2 Tujuan dan Manfaat Pengembangan karir .....	17
2.3.3 Faktor Pengembangan karir .....	18
2.3.4 Dimensi Dan Indikator Pengembangan Karir .....	19
2.4 Kinerja .....	20
2.4.1 Pengertian Kinerja .....	20
2.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan .....	21
2.4.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan .....	22
2.4.4 Dimensi dan Indikator Kinerja .....	22
2.5 Penelitian Terdahulu .....	23
2.6 Kerangka Berpikir .....	29
2.7 Hipotesis .....	30

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	31
3.1.1 Tempat penelitian .....	31
3.1.2 Waktu Penelitian .....	31
3.2. Sumber Dan Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.2.1 Sumber Data .....	32
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	32
3.3 Populasi, Sampel dan Sampling.....	33
3.3.1 Populasi .....	33
3.3.2 Sampel dan Sampling .....	34
3.4 Rancangan Penelitian .....	34
3.5 Variabel dan Definisi Oprasional .....	35
3.5.1 Variabel Operasional .....	35
3.5.2 Definisi Oprasional.....	35
3.6 Instrumen Penenlitian .....	40
3.6.1 Uji Validasi .....	41
3.6.2 Uji Reliabilitas .....	41
3.7 Teknik Analisis Data.....	41

3.7.2 Analisis Statistik Inferensial .....	42
3.7.2.2 Uji Normalitas.....	42
3.7.2.3 Uji Heteroskedastisitas .....	43
3.7.2.4 Uji Multikolinieritas .....	43
3.7.3 Analisis Regresi Linier Berganda .....	43
3.7.4 Analisis Koefisien Koralasi .....	44
3.7.5 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	45
3.9 Uji Hipotesis .....	46
3.9.1 Uji F (Uji Seacara Simultan).....	46
3.9.2 Uji t ( Uji Secara Parsial ).....	46

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

4.1 Hasil Penelitian .....	48
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	48
4.1.2 Visi dan Misi.....	48
4.1.3 Struktur Organisasi .....	49
4.1.4 Tugas dan Wewenang .....	50
4.2 Karakteristik Responden .....	53
4.3 Hasil Uji Instrumen .....	54
4.3.1 Hasil Uji Validitas .....	54
4.3.2 Hasil Uji Reliabilitas .....	57
4.4 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	58
4.5.1 Hasil Uji Multikolinieritas.....	59
4.5.2 Hasil Uji Heteroskedatisitas .....	60
4.5.3 Hasil Koefisien Korelasi.....	62
4.5.4 Hasil Koefisien Diterminasi .....	63
4.7 Uji Hipotesis .....	64
4.7.1 Hasil Uji F (Secara Simultan).....	64
4.7.2 Hasil Uji t (Secara Parsial) .....	64
4.8 Pembahasan.....	66

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan.....	69
---------------------	----

5.2 Saran.....	02
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>71</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>74</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan .....	23
Tabel 3.1 Jadwal Waktu Penelitian .....	31
Tabel 3.2 Definisi Operasional .....	36
Tabel 3.3 Skala Likert .....	40
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	53
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	54
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas.....	55
Tabel 4.5 Hasil Uji Realibilitas .....	57
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas .....	58
Tabel 4.7 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	59
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas .....	60
Tabel 4.9 Hasil Analisis Linier Berganda .....	61
Tabel 4.10 Hasil Analisis Koefisien Korelasi .....	62
Tabel 4.11 Hasil Analisis Koefisien Determinan.....	63
Tabel 4.12 Hasil Simultan (uji F).....	64
Tabel 4.13 Hasil Parsial (Uji t) .....	65

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	29
Gambar 4.1 Stuktur Organisasi.....	50

## ABSTRAK

**Natasa Putri Anggela, Pengaruh Komunikasi, Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap kinerja Karyawan pada PT Satria Antaran Prima Express Palembang , Dibawah Bimbingan Ibu Lusia Nargis, S.E., M.Si dan Ibu Syahyuni S.E., M.M**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Komunikasi, Kompetensi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Satria Antaran Prima Express Palembang. Populasi dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 50 orang dari seluruh karyawan PT Satria Antaran Prima Express Palembang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program computer Statistical Product and Servis Solution (SPSS) Versi 25

Dari hasil penelitian menggunakan Uji t (Parsial), Komunikasi, Kompetensi dan Pengembangan Karir, menunjukkan bahwa mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dapat dilihat dari nilai t hitung untuk variabel Komunikasi sebesar 2,420 dengan t signifikan 0,020, ini lebih kecil dari  $\alpha$  0,05. Untuk variabel Kompetensi menunjukkan bahwa mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dapat dilihat dari nilai t hitung untuk variabel Kompetensi sebesar 2,627 dengan t signifikan 0,012 ini lebih kecil dari  $\alpha$  0,05. Untuk variabel Pengembangan Karir menunjukkan bahwa mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan , dapat dilihat dari nilai t hitung untuk variabel Pengembangan Karir sebesar 6,189 dengan t signifikan 0,000 ini lebih kecil dari  $\alpha$  0,05.

Berdasarkan dari hasil Uji F dapat disimpulkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh Komunikasi, Kompetensi, dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan pada PT Satria Antaran Pima Express Palembang, bahwa Fhitung 208,433 dengan nilai Fsig 0,000 ini lebih kecil dari 0,05.

***Kata Kunci : Komunikasi, Kompetensi, Pengembangan Karir dan Kinerja***

## ABSTRACT

*Natasa Putri Anggela, The Influence of Communication, Competency and Career Development on Employee Performance at PT Satria Antaran Prima Express Palembang, Under the Guidance of Mrs. Lusia Nargis, S.E., M.Si and Mrs. Syahyuni S.E., M.M*

*This research aims to determine whether there is an influence of communication, competency and career development on employee performance at PT Satria Antaran Prima Express Palembang. The population and sample in this study were 50 people from all employees of PT Satria Antaran Prima Express Palembang. The analysis technique used is multiple linear analysis which is processed using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) computer program Version 25.*

*From the results of research using the t test (Partial), Communication, Competency and Career Development, it shows that it has an influence on employee performance, it can be seen from the t value for the Communication variable of 2.420 with a significant t of 0.020, this is smaller than  $\alpha$  0.05. The Competency variable shows that it has an influence on employee performance, it can be seen from the calculated t value for the Competency variable of 2.627 with a significant t of 0.012, which is smaller than  $\alpha$  0.05. The Career Development variable shows that it has an influence on Employee Performance, it can be seen from the calculated t value for the Career Development variable of 6.189 with a significant t of 0.000, which is smaller than  $\alpha$  0.05.*

*Based on the results of the F Test, it can be concluded that there is a simultaneous influence of Communication, Competency and Career Development on Employee Performance at PT Satria Antaran Prima Express Palembang, that the Fcount of 208.433 with an Fsig value of 0.000 is smaller than 0.05.*

*Keywords: Communication, Competency, Career Development and Performance*



## **RIWAYAT HIDUP**

**Natasa Putri Anggela**, dilahirkan di Sekayu pada tanggal 7 Juli 2001. Peneliti merupakan anak tunggal dari Bapak Huzaiwan dan Ibu Tanti Haryani. Peneliti menyelesaikan Pendidikan Sekolah Dasar pada tahun 2013 di SD Negeri 1 Sungai Rotan, dan menyelesaikan Sekolah Menengah Pertama pada tahun 2016 di SMP Negeri 4 Sungai Rotan, selanjutnya meneruskan pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan di SMK Negeri 1 Gelumbang dan selesai pada tahun 2019. Pada tahun 2020 peneliti melanjutkan pendidikannya di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Pada tahun 2019, peneliti mulai bekerja di PT. JMPS sebuah perusahaan yang bergerak di Bidang Retail sampai tahun 2021. Pada tahun 2022 peneliti bekerja di PT. Matahari Demartment Store sampai tahun 2023.

Palembang, Juli 2024

Natasa Putri Anggela

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan dunia bisnis yang sangat pesat berdampak pada semakin banyaknya unit usaha baru yang di rintis masyarakat baik yang berskala kecil, menengah maupun berskala besar. Fenomena tersebut diikuti dengan pesatnya perkembangan perusahaan penyedia jasa pengiriman barang atau jasa kurir. Keberadaan penyedia jasa kurir mampu menunjang para pelaku bisnis karena dapat mengirimkan barang maupun dokumen kepada pelanggan baik yang berada di lokasi usaha maupun yang berada jauh di luar dari daerah operasional perusahaan tersebut, sehingga dapat memperluas cakupan pasar yang secara otomatis akan meningkatkan keuntungan dari perusahaan. Kemajuan teknologi di era globalisasi cenderung membuat masyarakat menyukai segala sesuatu yang mudah dan praktis, jasa pengiriman akan menjadi solusi bagi mereka yang menyukai kemudahan dan kepraktisan dalam mengirimkan barang.

Di Indonesia terdapat banyak perusahaan jasa pengiriman yang dipercaya memiliki kualitas yang baik dengan berbagai bentuk layanan jasa pengiriman yang memudahkan pelanggan untuk memilih jasa yang sesuai dengan kebutuhan. Salah satu jasa pengiriman yang diminati adalah perusahaan PT. SATRIA ANTARAN PRIMA yang selajutnya disebut SAP EXPRESS merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengiriman barang dan logistik. Perusahaan ini beralamat di jalan Tanjung Barangan No. 04 Kelurahan. Bukit Baru Kecamatan. Ilir Barat1 1 Kota Palembang.

Perusahaan dibentuk dengan berbagai cara salah satunya dengan mengelola manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, perorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan baik individu maupun organisasi.

Komunikasi dalam sebuah organisasi perusahaan biasanya terjadi dalam dua kontak, yaitu komunikasi yang terjadi didalam perusahaan (*internal communication*) dan komunikasi yang terjadi diluar perusahaan (*external communication*). Dalam komunikasi internal baik, secara vertical, horizontal, maupun diagonal sering terjadi kesulitan yang menyebabkan terjadinya ketidak lancaran komunikasi atau dengan kata lain terjadi miss komunikasi.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada PT Satria Antaran Prima Express Cabang Palembang dapat diketahui banyaknya karyawan yang mengeluhkan komunikasi didalam perusahaan belum berjalan secara maksimal. Beberapa masalah yang sering muncul termasuk kesalahpahaman, informasi yang tidak jelas dan kurangnya komunikasi secara efektif antara atasan dan bawahan sehingga mengakibatkan *miss communication*. Hal ini dapat menghambat kerja tim, menyebabkan ketidakpastian dan bahkan menurunkan motivasi karyawan. Penting untuk memperbaiki komunikasi internal agar karyawan dapat bekerja lebih efisien dan produktif.

Selain komunikasi, kompetensi sering kita dengar dalam dunia kerja baik di perusahaan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa kompetensi sangat penting bagi seorang karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Dalam menjalankan pekerjaannya setiap karyawan tentu memiliki kompetensi yang dapat diandalkan. Kompetensi menjadi bekal dan modal bagi karyawan untuk bekerja secara profesional. Kompetensi ini harus terus diasah dan ditingkatkan bagi karyawan sehingga kontribusi karyawan terhadap perusahaan ke depan menjadi lebih baik lagi.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada PT Satria Antaran Prima Express Cabang Palembang dapat diketahui karyawan tidak memiliki keterampilan yang tepat atau memadai untuk melakukan tugas mereka dengan baik yang dapat menghambat kinerja karyawan, masih kurangnya keahlian beberapa karyawan dalam menyelesaikan tugasnya seperti kurang mengerti apa yang harus dikerjakan dan masih menunggu arahan dari pimpinan. Pekerjaan yang dilakukan cenderung memakan waktu yang lama kurangnya inisiatif atau ide-ide dalam bekerja. Hal ini mengakibatkan karyawan tidak memiliki perkembangan kemampuan dalam menjalankan pekerjaannya. Selain komunikasi dan kompetensi, kinerja suatu organisasi dapat diperoleh dari umpan balik karyawan seperti pengembangan karir.

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja seorang karyawan yang mendorong meningkatnya kinerja dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dengan adanya program pengembangan karir seorang karyawan dapat menduduki posisi-posisi tertentu yang diinginkan. Selain meningkatkan kinerja karyawan, pengembangan karir yang baik juga dapat

meningkatkan motivasi kerja karyawan. Manfaat pemberian pengembangan karir kepada karyawan, secara langsung dapat memberikan motivasi kepada karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti pada PT Satria Antarana Prima Express Cabang Palembang terdapat permasalahan mengenai lambatnya pengembangan karir terhadap karyawan. Hal ini dilihat dari peluang promosi jabatan yang dilakukan oleh pimpinan pada masing-masing bagian terbatas. Seperti pendidikan yang dimiliki oleh karyawan, dimana pimpinan lebih sering mengutamakan karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan lebih tinggi (sarjana atau pascasarjana) dibandingkan pegawai yang masih berpendidikan SMA untuk menduduki posisi seperti kepala bagian maupun kepala sub seksi dari masing-masing bagian. Meskipun seorang karyawan tersebut adalah karyawan tetap dan sudah bekerja lama tetapi latar belakang pendidikannya tidak sesuai dengan kriteria pengembangan karir, maka tetap saja karyawan tersebut tidak dapat mengikuti atau mendapatkan kesempatan pengembangan karir.

Berdasarkan pada latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMUNIKASI, KOMPETENSI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SATRIA ANTARANA PRIMA EXPRESS CABANG PALEMBANG”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Komunikasi, Kompetensi dan Pengembangan Karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Antaran Prima Express Cabang Palembang?
2. Apakah Komunikasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Antaran Prima Express Cabang Palembang?
3. Apakah Kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Antaran Prima Express Cabang Palembang?
4. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Antaran Prima Express Cabang Palembang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh Komunikasi, Kompetensi dan Pengembangan Karir secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Antaran Prima Express Cabang Palembang.
2. Pengaruh Komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan terhadap karyawan pada PT. Satria Antaran Prima Express Cabang Palembang.
3. Pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Antaran Prima Express Cabang Palembang.
4. Pengaruh Pengembangan Karir secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Antaran Prima Express Cabang Palembang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Peneliti melakukan penelitian ini dengan harapan agar hasil penelitian dapat bermanfaat bagi :

1. Bagi peneliti

Menambah pengetahuan, wawasan dan pengalaman serta bahan dalam penerapan ilmu metode penelitian, khususnya mengenai pengaruh komunikasi, kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan kepada manajemen khususnya penerapan ilmu dalam bidang SDM , mengenai pengaruh komunikasi, kompetensi dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan demi perbaikan dan perkembangan perusahaan yang diteliti.

3. Bagi Almater

penelitian ini diharapkan sebagai sumber informasi serta menambah pengetahuan, dan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Daryanto, & Abdullah. (2013). *Pengantar Ilmu Manajemen dan Komunikasi*. Jakarta: Presentasi Pustaka.
- Edison, Emron, Yohny Anwar , & Imas Komariyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Erri, D. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MELZER GLOBAL SEJAHTERA JAKARTA. *jurnal inovasi penelitian* , 1897-1906.
- Fahmi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Ed. 6. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro.
- Gilang. (2018). PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA. *jurnal riset bisnis dan manajemen*, 62-76.
- Iqbal. (2020). pengaruh perencanaan karir terhadap kepuasan kerja dan komitmen. *jurnal ilmiah dan bisnis*, 27-37.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.



- latief, F. (2020). Manajemen Sumber Daya . *edunominikia*, 14-22.
- Mangkunegara, A. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Moehariono. (2014). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Edisi Revisi.
- Najib. (2019). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hevea Bumi Sriwijaya. *jurnal media wahana ekonomika*, 204-217.
- Purwanto, D. (2010). *Komunikasi Bisnis. Edisi ke Empat*. Jakarta: Erlangga.
- Putri. (2019). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (STUDI KASUS DI PT. BARATA INDONESIA PERSERO GRESIK). *jurnal Ilmu Manajemen*, 1-10.
- Riswandi. (2009). *Ilmu Komunikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Robbins. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P.Stephen, & Timothy A. Judge. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Safitri. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, PEMBERDAYAAN, DAN KEPEMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *jurnal ekonomi dan bisnis* , 14-25.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Ke 8*. Jakarta: Prenada Media Group.

Utomo, H. J., & M. Yani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Ardana Media.

Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Edisi Kelima: PT Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Edisi Kelima PT Raja Grafindo Persada.