

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BANK SUMSEL BABEL KANTOR CABANG KAYUAGUNG**

Skripsi



Nama : Witri Isyanti

NIM : 212019044

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2023

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BANK SUMSEL BABEL KANTOR CABANG KAYUAGUNG**

Skripsi

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



Nama : Witri Isyanti

NIM : 212019044

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Witri isyanti
NIM : 212019044
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul penelitian : Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi,
Pengembangan Sumber Daya Manusia
Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank
Sumsel Babel Kantor Cabang Kayuagung

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Februari 2023

Witri Isyanti

11201904


Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA TANGAN PENGESAHAN SKRIPSI

Judul: Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Pengembangan Sumber Daya
Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Kantor Cabang
Babel Kayuagung

Nama : Witri Isyanti
NIM : 212019044
Fakultas : Ekonomi
Prodi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Diterima dan Disahkan
Pada tanggal Januari 2023

Pembimbing I,



Kholillah, S.E., M.Si
NIDN: 0201106001

Pembimbing II,




Sudarta, S.E., M.M
NIDN: 0203026701

Mengetahui
Dekan

dan Ketua program Studi Manajemen




Dr. Zafcha Trihandayani, SE., M.Si
NIDN: 0229057501

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

MOTTO :

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

“Allah SWT tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya” (Q.S 2:286)

Dengan Mengucap Rasa Syukur Alhamdulillah Kepada Allah SWT.

Kupersembahkan

Teruntuk orang-orang yang kusayangi :

- ❖ **Papa dan mama tercinta.**
- ❖ **Saudara kandungku tersayang.**



PRAKATA

Assalamu'alaikum.wr.wb

Segala puji dan syukur kepada Allah SWT. Atas nikmat Kesehatan, rahmat dan karunianya telah memberikan kemudahan dalam menyelesaikan penelitian dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Pengembangan Sumber Daya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Kayuagung** ini dengan tepat waktu.

Atas selesainya skripsi sebagai dari tugas akhir ini, ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada ayahanda Suroto dan Ibunda Sutarti tersayang. Mereka adalah orang tua yang telah banyak berjasa dan menyayangi penulis dengan tulus. Keberhasilan dalam penulisan skripsi ini tentu tidak terlepas dari bantuan semua pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini dengan tulus hari penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E.,MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, SE, M.Si Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E.,M.Si dan Bapak Mister Candra, S.Pd, M.Si selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Bapak Ibu Hj. Kholillah, S.E.,M.Si dan bapak Sudarta, S.E.,M.M selaku Dosen pembimbing yang telah mengajarkan, membimbing, mendidik, serta memberikan dorongan kepada penulis sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Bapak Fitantina, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Kayuagung.
7. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
8. Kepada saudara kandungku Gatot Isyanto dan istri Rindu Izzahtun Nabilla serta ponakan saya yang soleh Muhammad Rasyid Ilham dan Muhammad Haidar Abbasyi serta Recy Herlianti yang selalu mendukung dan memberi support dalam bentuk fisik dan moril.
9. Kepada teman-teman seperjuangan terimakasih selalu memberikan dukungan, mendengarkan keluhan kesahku selama penulisan skripsi.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR

| | |
|--|------|
| HALAMAN JUDUL | ii |
| HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI..... | iv |
| HALAMAN PERSEMBAHASN DAN MOTTO | v |
| PRAKATA..... | vi |
| DAFTAR ISI..... | vii |
| DAFTAR TABEL | x |
| DAFTAR LAMPIRAN | xi |
| ABSTRAK | xii |
| ABSTRACT | xiii |

BAB I. PENDAHULUAN

| | |
|---------------------------------|----|
| A. Latar Belakang Masalah | 1 |
| B. Rumusan Masalah..... | 11 |
| C. Tujuan Penelitian | 11 |
| D. Manfaat Penelitian..... | 12 |

BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

| | |
|--------------------------------|----|
| A. Landasan Teori..... | 13 |
| B. Penelitian Sebelumnya | 28 |
| C. Kerangkan Pemikiran | 32 |
| D. Hipotesis..... | 34 |

BAB III. METODE PENELITIAN

| | |
|--|----|
| A. Jenis Penelitian | 35 |
| B. Lokasi Penelitian | 36 |
| C. Operasionalisasi Variabel..... | 36 |
| D. Populasi Dan Sampling | 37 |
| E. Data Yang Diperlukan | 39 |
| F. Metode pengumpulan data..... | 39 |
| G. Analisis data dan Teknik analisis | 40 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|--|----|
| A. Hasil penelitian dan pembahasan | 48 |
| B. Pembahasan hasil penelitian | 70 |

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

| | |
|-------------------|----|
| A. Simpulan | 74 |
| B. Saran..... | 74 |

DAFTAR PUSTAKA

| | |
|----------------|----|
| Lampiran | 75 |
|----------------|----|

DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel I.1 Laporan Target realisasi dana pinjaman tahunan | 6 |
| Tabel I.2 Pra-riset kinerja..... | 7 |
| Tabel I.3 Pra-riset kepemimpinan | 8 |
| Tabel I.4 Pra-riset Komunikasi | 9 |
| Tabel I.5 Pra-riset Pengembangan sdm..... | 10 |
| Tabel III.1 Definisi Variabel Operasional..... | 36 |
| Tabel III.2 kerangka populasi dan sampel | 38 |
| Tabel IV.I Uji validitas | 50 |
| Tabel IV.2 Uji Reliabilitas | 52 |
| Tabel IV.3 Identitas Responden berdasarkan jenis kelami | 53 |
| Tabel IV.4 identitas responden Pendidikan terakhir | 53 |
| Tabel IV.5 Identitas responden berdasarkan umur | 54 |
| Tabel IV.6 Identitas Responden berdasarkan masa kerja | 54 |
| Tabel IV.7 Kinerja Karyawan | 55 |
| Tabel IV.8 Kepemimpinan..... | 58 |
| Tabel IV.9 Komunikasi | 60 |
| Tabel IV.10 Pengembangan SDM | 63 |
| Tabel IV.11 Hasil Regresi linier berganda..... | 64 |
| Tabel IV.12 Uji F | 67 |
| Tabel IV.13 Uji t | 68 |
| Tabel IV.14 Koevisiensi Determinasi | 70 |

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran : Kuisisioner

Lampiran : Tabulasi Jawaban Responden

Lampiran : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran : Regresi Linier Berganda

Lampiran : Uji f dan Uji t Lampiran : Tabel F

Lampiran : Tabel t

Lampiran : Surat Keterangan Telah Melakukan Riset

Lampiran : Kartu Aktifitas Bimbingan Skripsi

Lampiran : Plagiarism

Lampiran : Sertifikat AIK

Lampiran : Sertifikat SPSS

Lampiran : Sertifikat Komputer

Lampiran : Surat Perbaikan Skripsi

Lampiran : Biodata Penulis

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BANK SUMSEL BABEL KANTOR CABANG KAYUAGUNG**

Witri Isyanti¹⁾, Kholillah²⁾, Sudarta³⁾

witriisyanti7@gmail.com

ABSTRAK

Witri Isyanti/212019044/2023/Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Kayuagung/Manajemen Sumber Daya Manusia.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adakah pengaruh kepemimpinan, komunikasi, pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Kayuagung? Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 39 orang dengan dengan teknik *probability sampling*. Data yang diperlukan adalah primer dan sekunder. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuisisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa: 1) ada pengaruh signifikan kepemimpinan, komunikasi, pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Kayuagung, 2) ada pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Kayuagung, 3) ada pengaruh signifikan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Kayuagung, 4) ada pengaruh signifikan pengembangan SDM terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Kayuagung.

Kata kunci: kepemimpinan, komunikasi, pengembangan SDM, kinerja

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
BANK SUMSEL BABEL KANTOR CABANG KAYUAGUNG**

Witri Isyanti¹⁾, Kholillah²⁾, Sudarta³⁾

witriisyanti7@gmail.com

ABSTRACT

Witri Isyanti/212019044/2023/*The Influence of Leadership, Communication, Human Resource Development on Employee Performance at the Sumsel Babel Bank Kayuagung Branch Office/Human Resource Management.*

The formulation of the problem in this study is there any influence of leadership, communication, human resource development on employee performance at the Kayuagung Branch Office of the Sumsel Babel Bank? This research includes associative research. The sample in this study were 39 people using probability sampling technique. The data needed are primary and secondary. The data collection method in this study is a questionnaire. The data analysis technique used is multiple linear regression. The results of the analysis show that: 1) there is a significant influence of leadership, communication, HR development on employee performance at Bank Sumsel Babel Kayuagung Branch Office, 2) there is a significant influence of leadership on employee performance at Bank Sumsel Babel Kayuagung Branch Office, 3) there is a significant effect of communication on employee performance at Bank Sumsel Babel Kayuagung Branch Office, 4) there is a significant influence on HR development on employee performance at Bank Sumsel Babel Kayuagung Branch Office.

Keywords: *leadership, communication, HR development, performance*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam menjalankan suatu organisasi, baik organisasi bisnis maupun organisasi pemerintah pemerintah menginginkan sumber daya manusia yang dimilikinya dapat memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi perusahaan. Bukan saja bagi organisasi itu sendiri tetapi juga bagi tenaga kerja yang bersangkutan dalam melakukan tugasny. Perusahaan yang ada di Indonesia berusaha dalam memilih karyawan itu sendiri yang mempunyai *skill* atau keahlian yang ada pada diri karyawan itu sendiri untuk mampu bersaing dalam perusahaan-perusahaan besar di Indonesia.

SDM menjadi salah satu penentu bagi keberhasilan perusahaan hal ini disebabkan seluruh organisasi yang ada bertanggung jawab terhadap karyawan SDM yang baik dapat mendorong para manajer dan karyawan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Indonesia merupakan salah satu negara yang mempunyai sumber daya manusia (SDM) atau jumlah penduduk yang besar. Jumlah penduduk yang besar ini telah membawa Indonesia menduduki posisi ke-4 sebagai negara dengan penduduk terbesar di dunia setelah negara China, India, dan Amerika Serikat. Berdasarkan data kependudukan semester I 2020 jumlah total penduduk Indonesia per 30 juni sebanyak 268.583.016 jiwa. Oleh

karena itulah kegiatan ekonomi di Indonesia semakin berkembang sangat pesat, khususnya beberapa kabupaten / kota yang kaya akan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu modal dalam suatu perusahaan. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh aktivitas sebuah perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari usaha manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal. Sebuah perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang baik tanpa memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sebuah perusahaan tersebut mungkin tidak akan lama bertahan. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Semakin majunya teknologi, perkembangan informasi tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu factor yang sangat penting bahkan tidak dilepaskan dari sebuah organisasi maupun perusahaan. Menurut Malayu S.B Hasibuan (2018:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang dilihat, atau kemampuan kerja. Jadi,

kinerja memang sangat diperlukan perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan dengan SDM yang berkualitas. Pada dasarnya manajemen kinerja adalah suatu proses yang dilaksanakan secara sinergi antara manajer, individu, dan kelompok terhadap suatu pekerjaan di organisasi. Proses ini lebih mengacu pada prinsip manajemen berdasarkan sasaran daripada manajemen berdasarkan perintah.

Menurut Kasmir (2019:183) kinerja adalah nilai dari perangkat perilaku karyawan yang berkontribusi baik secara positif maupun negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh perusahaan akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan baik antara atasan dan bawahan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk itu karyawan sebaiknya diperlukan sebagai partner kerja bukan sebagai pekerja semata. Diantara faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2019:189) adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Secara etimologi kepemimpinan dapat diartikan sebagai berikut: berasal dari kata “pimpin” (*lead*) berarti bimbing atau tuntun. Setelah ditambah awalan “pe” menjadi pemimpin “*leader*” artinya orang yang mempengaruhi pihak lain. Apabila di tambahi akhiran “an” menjadi pimpinan artinya orang yang mengepalai. Setelah dilengkapi dengan awalan

“ke” menjadi kepemimpinan (leadership) yang artinya kemampuan dan kepribadian seseorang dalam mempengaruhi pihak lain untuk melakukan tindakan pencapaian tujuan bersama.

Kartono (2017) menyatakan bahwa kepemimpinan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan, atau kelompok, mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Secara etimologis atau asal usul katanya, istilah komunikasi berasal dari kata *communicare* yang berarti menyampaikan suatu pandangan. Ini sejalan dengan arti kata *common* yang berarti kesamaan. Jadi komunikasi berkaitan dengan penyampaian sesuatu maksud dalam rangka mendapatkan kesamaan pandangan akan makna atau maksud yang sama. Namun penting pula melihat komunikasi kaitannya dengan istilah *community*. Dalam pengertian ini dapat dilihat kesamaan dengan pembentukan komunitas.

Robbins dan Judge (2017) menyatakan komunikasi merupakan proses berpindahnya serta pemahaman akan pesan yang disampaikan. Hal ini berarti ide atau pesan tidak akan berarti apa-apa apabila tidak dipahami oleh orang lain.

Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) adalah suatu rangkaian kegiatan organisasi atau institusi yang di laksanakan dalam interval waktu tertentu dan di desain untuk melahirkan perubahan sifat mental dan keahlian karyawan sehingga mereka mampu menyelesaikan penugasan yang berhubungan dengan peran dan tanggung jawabnya di masa

depan. Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) juga adalah salah satu cara dalam menghadapi tantangan yang berkaitan dengan dinamika persoalan sumber daya manusia seperti : turn over karyawan, karyawan yang kompetensinya terbatas, diverifikasi tenaga kerja dan sebagainya.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2018:61) Pengembangan SDM adalah proses persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik. Pengembangan mengarah pada kesempatan–kesempatan belajar yang didesain guna membantu pengembangan para pekerja.

PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung atau Bank Sumsel Babel didirikan pada 6 November 1957. Dulunya, Bank Sumsel Babel lebih dikenal dengan nama Bank Sriwijaya, karena 50 persen sahamnya dimiliki oleh Bank Sriwijaya. Bank ini juga sempat diakuisisi oleh salah satu bank swasta ternama di Indonesia. Pada sekitar 1957, Bank Sriwijaya beralih menjadi Bank Pembangunan.

Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Kayuagung merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang perbankan. Bank Sumsel Babel Syariah ialah salah satu Bank di Indonesia dengan nama perusahaan PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung. Dalam praktiknya, manajemen Bank Sumsel Babel menerapkan kepemimpinan, komunikasi, pengembangan sumber daya manusia. Hal tersebut dilakukan guna mendorong kinerja karyawannya. Prestasi kerja yang baik ini akan

membawa dampak positif bagi perkembangan karyawan maupun perusahaan.

Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Kayuagung masalah kepemimpinan, komunikasi dan pengembangan sumber daya manusia dan kinerja karyawan merupakan hal yang penting dilakukan, karena perusahaan menyadari bahwa kepemimpinan, komunikasi dan pengembangan sumber daya manusia berkaitan dengan kinerja karyawan.

Fakta kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Kayuagung pada 5 tahun terakhir dapat dilihat pada table berikut :

Tabel I.1
Target dan Realiasiasi Dana Pinjaman Tahunan
(Periode 2018-2022)

| Tahun | Target | Realisasi | Persentase |
|--------------|---------------|------------------|-------------------|
| 2018 | 1,030 T | 920 M | 89,32% |
| 2019 | 1,030 T | 860 M | 83,43% |
| 2020 | 1,030 T | 800 M | 77,66% |
| 2021 | 1,030 T | 750 M | 72,8% |
| 2022 | 1,030 T | 720 M | 69,90% |

Sumber : PT Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Kayuagung

Berdasarkan pada data tabel I.1 di atas, fakta kinerja karyawan PT Bank Pembangunan Daerah Sumatera Selatan dan Bangka Belitung atau Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Kayuagung. Seperti yang kita lihat dari tabel di atas dimana karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Kayuagung tidak bisa mencapai kuantitas target pinjaman yang telah diterapkan perusahaan, pada taun 2018-2022 kuantitas target yang di terapkan oleh perusahaan 1 tahun sebesar 1.030 T. Namun Bank Sumsel

Babel Kantor Cabang Kayuagung setiap tahunnya tidak bisa mencapai kuantitas target pinjaman yang ditetapkan sehingga ini sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Dan kurang peluang kualitas (mutu) dari pimpinan untuk berkembang lebih baik, ditunjukkan dengan kurangnya apresiasi dari pimpinan terhadap hasil kerja karyawan hal ini sangat berdampak pada kinerja karyawan.

Permasalahan kinerja karyawan tersebut disebabkan oleh permasalahan kepemimpinan, komunikasi, dan pengembangan sumber daya manusia yang dihadapi karyawan, sebab setelah identifikasi masalah pra-riset dan survey terhadap 30 orang responden, maka dapat dikemukakan permasalahannya, sebagai berikut :

Tabel I.2
Data Pra-riset

| No. | Pernyataan tentang kinerja | Ya | Tidak |
|-----|--|----|-------|
| 1 | Karyawan mempunyai bekerja dengan kualitas yang baik | 6 | 24 |
| 2 | Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai kuantitas perusahaan | 10 | 20 |
| 3 | Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan batas waktu yang di tentukan | 25 | 5 |
| 4 | Karyawan mampu bekerja sama antar karyawan lainnya | 22 | 8 |
| 5 | Penekanan biaya sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan | 27 | 3 |
| 6 | Pengawasan karyawan sudah terpenuhi | 19 | 11 |
| 7 | Karyawan mampu memenuhi target perusahaan | 8 | 22 |

Sumber : PT Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Kayuagung

Berdasarkan data tabel I.2 pra-riset terkait masalah kinerja karyawan secara umum karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Kayuagung

secara keseluruhan dari 7 pernyataan pra-riset yang tersaji dalam tabel di atas adalah 3 diantaranya mempunyai permasalahan karena banyak yang merespon tidak. Hal ini dapat menjadi masalah dalam perusahaan yaitu karyawan mampu bekerja sama dengan kualitas yang baik agar saat penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik sempurna. Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai kuantitas pekerjaan. Karyawan mampu memenuhi target yang sudah diterapkan perusahaan.

Tabel I.3
Data Pra-riset

| No. | Pernyataan Tentang Kepemimpinan | Ya | Tidak |
|-----|---|----|-------|
| 1 | Pimpinan mempunyai kemampuan menganalisa | 8 | 22 |
| 2 | Pimpinan mempunyai keterampilan berkomunikasi | 9 | 21 |
| 3 | Pimpinan mempunyai kemampuan mendengar | 24 | 6 |
| 4 | Pimpinan mempunyai keberanian dalam pengambilan putusan yang adil | 5 | 25 |

Sumber : PT Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Kayuagung

Berdasarkan data tabel I.3 pra-riset terkait masalah kepemimpinan, secara umum karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Cabanag Kayuagung secara keseluruhan dari 4 pernyataan pra-riset yang tersaji dalam tabel di atas adalah 3 diantaranya mempunyai permasalahan karena banyak yang merespon tidak. Hal ini dapat menjadi masalah dalam perusahaan yaitu pimpinan mempunyai kemampuan menganalisa situasi yang di hadapi secara teliti, matang dan mantap. Pimpinan mempunyai keterampilan berkomunikasi dalam memberikan perintah. Pimpinan mempunyai keberanian dalam pengambilan putusan yang adil adalah sangat penting bagi seorang pimpinan.

Tabel I.4
Data Pra-riset

| No. | Pernyataan Tentang Komunikasi | Ya | Tidak |
|-----|---------------------------------------|----|-------|
| 1 | Kemudahan dalam memperoleh komunikasi | 10 | 20 |
| 2 | Intensitas komunikasi | 7 | 23 |
| 3 | Efektifitas komunikasi | 11 | 19 |
| 4 | Tingkat pemahaman pesan | 20 | 10 |
| 5 | Perubahan sikap | 21 | 9 |

Sumber : PT Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Kayuagung

Berdasarkan data tabel I.4 pra-riset terkait masalah komunikasi, secara umum karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Kayuagung secara keseluruhan dari 5 pernyataan pra-riset yang tersaji dalam table di atas adalah 3 diantaranya mempunyai permasalahan karena banyak yang merespon tidak. Hal ini dapat menjadi masalah dalam perusahaan yaitu kemudahan dalam memperoleh komunikasi. Intensitas komunikasi sangat diperlukan guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu perusahaan. Efektifitas komunikasi adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain.

Tabel I.5
Data Pra-riset

| No. | Pernyataan Tentang Pengembangan Sumber Daya Manusia | Ya | Tidak |
|-----|--|----|-------|
| 1 | Mutasi karyawan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerja | 10 | 20 |
| 2 | Promosi perpindahan karyawan | 7 | 23 |
| 3 | Pengawasan menjaga agar pelaksanaan tugasnya | 4 | 26 |
| 4 | Motivasi kerja adanya dorongan yang akan dicapai | 20 | 10 |
| 5 | Pemberdayaan kemampuan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab | 21 | 9 |
| 6 | Pembinaan karir penentuan ada atau tidaknya proses pengembangan karir dalam suatu perusahaan | 23 | 7 |

Sumber : PT Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Kayuagung

Berdasarkan data tabel I.5 pra-riset terkait masalah pengembangan sumber daya manusia, secara umum karyawan Bank Sumsel Babel Kantor Cabanag Kayuagung secara keseluruhan dari 6 pernyataan pra-riset yang tersaji dalam table di atas adalah 3 diantaranya mempunyai permasalahan karena banyak yang merespon tidak. Hal ini dapat menjadi masalah dalam perusahaan yaitu mutasi karyawan meningkatkan efisiensi dan efektivitas kinerjanya, kemudian promosi juga sangat penting dalam perpindahan karyawan dari suatu jabatan ke jabatan lainya yang mempunyai status tanggung jawab yang lebih tinggi, selanjutnya pengawasan menjaga agar pelaksanaan tugas tidak menyimpang.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik melakukan sebuah penelitian dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap**

Kinerja Karyawan Pada Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Kayuagung.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian adalah :

1. Adakah pengaruh kepemimpinan, komunikasi, pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Kayuagung.
2. Adakah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Kayuagung
3. Adakah pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Kayuagung.
4. Adakah pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Kayuagung.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui hubungan pengaruh kepemimpinan, komunikasi, pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Kayuagung
2. Untuk mengetahui hubungan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Kayuagung.
3. Untuk mengetahui hubungan hubungan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Kantor Cabang Babel Kayuagung.

4. Untuk mengetahui hubungan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Kayuagung.

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat bagi penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran dari teori yang selama ini diperoleh di perkuliahan dan memberikan wawasan pengetahuan mengenai konsentrasi sumber daya manusia khususnya pengaruh kepemimpinan, komunikasi, pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan pada Bank Sumsel Babel Kantor Cabang Kayuagung.

2. Manfaat bagi lokasi penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat membantu Bank Sumsel Babel dalam meningkatkan pengendalian internal terhadap siklus pengembangan karyawan, serta memberi masukan atau rekomendasi kepada pihak manajemen terhadap pngendalian internal yang sudah diterapkan.

3. Manfaat bagi almamater

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, Rimdi, S.E, M.M. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap Kinerja pegawai pada pt. Bank mandiri (persero) tbk mandiri mitra usahakuala & bahorok vol. 11 no. 2 desember 2019.
- Anugroho, Yogik. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Papan Jaya Summersuko Lumajang. Vol.1 no 1 september 2018.
- Hasibuan, S.B, Melayu (2018). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta; Bumi Aksara
- Isnaini,Fitriah,Safitri, Nurrahmi,Choiriyah.(2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Palembang: Noer Fikri.
- Jariah, Aiun. (2018). *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 8 Nomor 3 – Jurusan Manajemen Fakultas Ekonom iUniversitas Negeri Surabaya Diakses 3 november 2022*
- Jihad.El.Faiz. dan Suparna.Dede. pengaruh kepemimpinana, komunikasi, dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai kementrian agama kantor wilayah banten. Oktober 2020. Ekuitas (junal ekuitas ekonomi dan bisnis)
- Kartono,Kartini. Pemimpin dan kepemimpinan : apakah kepemimpinan abnormal itu?. Jakarta : Rajawali.**
- Kasmir.(2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT.Raja Grafindo.

Kurniawan, Widhi, Agung. (2017). Pengaruh kepemimpinan dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan Bank Sulsebar. September 2017. *Ekuitas (jurnal ekonomi dan keuangan)* 16(4):391-408

Mangkunegara, Prabu, Anwar, A.A. (2017). **Manajemen sumber daya manusia perusahaan.** Bandung : Remaja Rosdakarya

Pedoman Penulisan Usulan Penelitian dan Skripsi. (2022). Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Subudi, made. (2017). Pengaruh motivasi, kepemimpinan dan stres kerja terhadap kinerja pegawai inspektorat kabupatwn bandung. *Jurnal Analisis*, Juni 2017, Vol.1 No.1 : 87–93

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

Sutrisno, Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Prenadamedia Group

Yulia, Eka, S. E. (2019). komunikasi dan konflik terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening . *Journal of bussiness studies* 251-65 vol 2 (2),

Zulfikar, H. (2019). Pengaruh komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Ekonomi dan Bisnis*, 108-115 vol 18 (2)