

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMUNIKASI DAN INSENTIF KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SUMSEL BABEL CABANG  
PEMBANTU SKPD KEMANG INDAH OGAN KOMERING ILIR**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat**

**Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Disusun Oleh :**

**Rice Diros Noviana**

**NPM 1701110507.P**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG  
2021**

**PENGARUH KOMPETENSI, KOMUNIKASI DAN INSENTIF KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SUMSEL BABEL CABANG  
PEMBANTU SKPD KEMANG INDAH OGAN KOMERING ILIR**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat**

**Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi**



**Disusun Oleh :**

**Rice Diros Noviana**

**NPM 1701110507.P**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG  
2021**

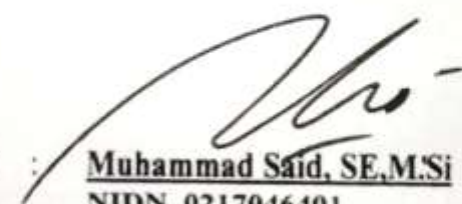
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

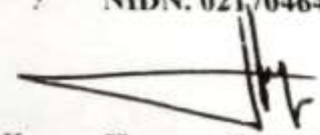
Nama : RICE DIROS NOVIANA  
Nomor Pokok/Nim : 1701110507.P  
Jurusan / prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMPETENSI, KOMUNIKASI  
DAN INSENTIF KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN BANK SUMSEL BABEL CABANG  
PEMBANTU SKPD KEMANG INDAH**

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 3/5-2021.....

Pembimbing I :   
Muhammad Said, SE, M.Si  
NIDN. 0217046401


Tanggal 3/5-2021.....

Pembimbing II :   
Herman Efrizal, SE. MM  
NIDN. 0202066602

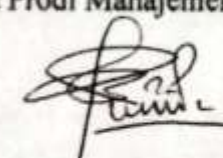
Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi



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

Ketua Prodi Manajemen

  
Mariyam Zanariah, SE, MM  
NIDN. 0222096301

**MOTTO :**

*Dan Kami perintahkan kepada manusia  
(berbuat baik) kepada kedua orang ibu bapaknya,  
ibunya telah mengandungnya dalam  
keadaan lemah yang bertambah-tambah,  
dan menyapihnya dalam dua tahun.  
Bersyukurlah kepada-Ku dan kepada dua orang ibu bapakmu,  
hanya kepada-Kulah kembalimu.” -  
(QS. Luqman ayat 14)*

*Skripsi ini adalah persembahan kecil saya untuk orang tua saya  
Ketika dunia menutup pintunya pada saya, Ayah dan ibu  
membuka lengannya untuk saya. Ketika orang-orang menutup  
telinga mereka untuk saya, mereka berdua membuka hati  
untukku . terima kasih karna selalu ada untukku  
(Rice Diros Noviana)*

*Kupersembahkan kepada :*

- *Allah SWT*
- *Kedua orang tuaku*
- *Kakak dan Adikku*
- *Kedua Pembimbing skripsiku*
- *Teman-taman seperjuangan*
- *Almamaterku tercinta*

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Rice Diros Noviana  
Nomor Pokok : 1701110507.P  
Angkatan : 2017  
Fakultas : Ekonomi  
Program Study : Manajemen  
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)  
Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI, KOMUNIKASI DAN INSENTIF  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SUMSEL  
BABEL CABANG PEMBANTU SKPD KEMANG INDAH  
OGAN KOMERING ILIR

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, Maret 2021

Penulis,



Rice Diros Noviana

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur peneliti panjatkan kehadiran ALLAH SWT, karna berkat rahmat dan karunia peneliti dapat menyelesaikan laporan akhir skripsi, sebagai persyaratan memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Tridinanti Palembang, Tugas akhir ini bertujuan untuk memenuhi salah satu syarat dalam penyusunan skripsi pada jurusan Manajemen pada Universitas Tridinanti Palembang

Pada kesempatan ini peneliti mengambil judul “PENGARUH KOMPETENSI, KOMUNIKASI DAN INSENTIF KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SUMSEL BABEL CABANG PEMBANTU SKPD KEMANG INDAH OGAN KOMERING ILIR”

Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan laporan akhir skripsi ini penulis menyadari masih jauh sempurna, hal ini dikarenakan masih terbatasnya pengetahuan dan kemampuan yang peneliti miliki, untuk kritik dan saran yang sifatnya membangun peneliti harapkan demi kesempurnaan laporan, semoga laporan yang peneliti buat dapat sangat bermanfaat untuk semua pihak.

Dalam penulisan laporan akhir skripsi inipenulis dibimbing dan diberi arahan atas pihak lembaga, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr.Msy.Mikial, SE,M.Si.Ak,CA,CSRS Dekan Fakultas Tridinanti Palembang.
2. Ibu Mariyam Zanariah,SE,MM ,Ketua program studi manajemen.

3. Bapak M. Said, SE,M.Si. Selaku Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing, mengoreksi, dan memotivasi penulis sehingga skripsi dapat di selesaikan.
4. Bapak Herman Efrizal, S.E.MM Selaku pembimbing anggota yang telah meluangkan waktu dan berusaha keras memberi bimbingan serta mengarahkan guna penyelesaian skripsi.
5. Bapak dan ibu seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang
6. Kepada seluruh karyawan bank sumsel babel cabang pembantu skpd kemang indah Yang telah memberikan kesempatan penulisan untuk melakukan penelitian
7. Kepada orang tua yang senantiasa memberikan doa dan semangat

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada ALLAH SWT dan semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penulisan laporan ini, semoga laporan ini bermanfaat bagi kita semua, Amin Yarobball Alamin.

Palembang, Januari 2021

Peneliti,

Rice Diros Noviana

## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PALGIAT</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>xiv</b>
<b>RIWAYAT HIDUP</b> .....	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis.....	8
2.2 Kinerja Karyawan .....	8
2.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	9
2.2.2 Indikator Mengukur Kinerja Karyawan .....	10



2.3	Kompetensi .....	10
2.3.1	Karakteristik Kompetensi.....	13
2.3.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompetensi .....	13
2.3.3	Manfaat Kompetensi .....	15
2.3.4	Komponen Utama Kompetensi .....	17
2.3.5	Indikator Kompetensi .....	18
2.4	Komunikasi .....	21
2.4.1.	Unsur- unsur komunikasi .....	23
2.4.2	Bentuk Komunikasi.....	25
2.4.3	Indikator-indikator komunikasi.....	26
2.5.	Insentif .....	27
2.5.1	Tujuan Insentif .....	30
2.5.2	Jenis-jenis insentif.....	31
2.5.3	Indikator Insentif.....	32
2.6	Penelitian Lain Yang Relevan.....	34
2.7	Kerangka Berfikir.....	35
2.8	Hipotesis.....	36
<b>BAB III METODE PENELETIAN</b>		
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian .....	38
3.1.1	Tempat Penelitian.....	38
3.1.2	Waktu Penelitian .....	38
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	39

3.2.1	Sumber Data.....	39
2.3.2	Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.3	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling .....	42
3.3.1	Populasi .....	42
3.3.2	Sampel dan Teknik Sampling .....	42
3.4	Rancangan Penelitian.....	43
3.5	Variabel dan Definisi Operasional .....	44
3.5.1	Variabel Penelitian .....	44
3.5.2	Definisi Operasional Variabel.....	45
3.6	Instrumen Penelitian.....	48
3.6.1	Uji Validitas .....	49
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	49
3.7	Teknik Analisa Data.....	49
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif .....	50
3.7.2	Analisis Statistik Inferensial.....	50
3.8	Uji Hipotesis Penelitian.....	55
3.8.1	Uji Simultan ( Uji F ) .....	55
3.8.2	Uji Parsial ( Uji t ) .....	57
3.9	Sistematika Penulisan.....	59
 <b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>		
4.1	Gambar Umum Perusahaan .....	61
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan .....	61

4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan .....	61
4.1.3	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....	62
4.1.3.1	Struktur Organisasi .....	62
4.1.3.2	Uraian Tugas .....	62
4.2	Pembahasan .....	65
4.2.1	Deskripsi Profil Responden .....	65
4.2.2	Jumlah Responden Berdasarkan Umur .....	65
4.2.3	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	66
4.2.4	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	66
4.3	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas .....	67
4.3.1	Uji Validitas .....	67
4.3.2	Uji Reliabilitas .....	72
4.4	Teknik Analisis Data.....	73
4.4.1	Analisis Statistik Deskriptif .....	73
4.4.2	Analisis Statistik Inferensial .....	74
4.4.2.1	Uji Asumsi Klaisk .....	74
4.4.2.2	Analisi Linier Berganda .....	77
4.4.2.3	Koefisien Korelasi .....	80
4.4.2.4	Koefisien Determinasi .....	80
4.5	Uji Hipotesis Penelitian .....	81
4.5.1	Uji Parsial ( Uji t ) .....	81
4.5.2	Uji Simultan ( Uji F ) .....	85

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan ..... 87

5.2 Saran ..... 88

**DAFTAR PUSTAKA ..... 89**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian terdahulu yang relevan .....	34
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian .....	52
Tabel 3.2 Variabel Penelitian dan Definisi operasional .....	45
Tabel 3.3 Skala Likert .....	48
Tabel 3.4 Interpretasi Koefesien Korelasi .....	53
Tabel 3.5 Interpretasi Koefesien Korelasi Terbalik .....	54
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	66
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	67
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .	68
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kompetensi (X1) .....	69
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Komunikasi (X2) .....	70
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Insentif (X3) .....	71
Tabel 4.7 Hasil Uji Kinerja Karyawan (Y) .....	72
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas .....	74
Tabel 4.9 Statistik Deskriptif	
Tabel 4.10 Hasil uji Analisa Linier Berganda .....	79
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefesien Korelasi .....	81
Tabel 4.12 Hasil Uji Koefesien Korelasi dan Koefesien Determinasi ...	82
Tabel 4.13 Hasil Uji t .....	83
Tabel 4.14 Hasil Uji F .....	87

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir .....	35
Gambar 3.1 Regresi Linear Berganda .....	52
Gambar 3.2 Koefisien Determinasi .....	55
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	62

## ABSTRAK

**Rice Diros Noviana, Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Insentif Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Skpd Kemang Indah Ogan Komering Ilir, (Di bawah bimbingan Bapak M. Said, SE,M.Si dan Bapak Herman Efrizal, S.E.MM).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Insentif Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Skpd Kemang Indah Ogan Komering Ilir. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 28 orang dari seluruh Karyawan Cv Tameras Indah Musi Rawas Utara. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer Statistical Product and Service Solution ( SPSS) versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat ada Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Insentif Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Skpd Kemang Indah Ogan Komering Ilir. Dengan signifikan F sebesar  $0,000 < 0,005$  .Persamaan regresi linier berganda  $Y = 24,967 + 0,658 X1 + 0,484 X2 + 0,482 X3 + e$ . Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Skpd Kemang Indah Ogan Komering Ilir.  $0,000 < 0,005$  .Terdapat Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Skpd Kemang Indah Ogan Komering Ilir  $0,000 < 0,005$  .Terdapat Pengaruh Insentif Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu Skpd Kemang Indah Ogan Komering Ilir dengan nilai signifikan sebesar  $0,002 < 0,005$

***Kata Kunci : Kinerja Karyawan Kompetensi, Komunikasi Dan Insentif Kerja***

## **RIWAYAT HIDUP**

Rice Diros Noviana, lahir di Sumbusari pada tanggal 20 November 1996 anak kedua dari tiga bersaudara dari Bapak Khaidir dan Ibu Rosewati.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2008 di SD Negeri 1 Sumbusari . Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2011 di SMP Negeri 1 Mesuji Raya. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2014 di SMA PGRI 2 Palembang. Pada tahun 2017 melanjutkan Pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2021

Rice Diros Noviana



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah.**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang memfokuskan pada sumber daya manusia, karena manusia yang merupakan satu satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia menjadi faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada, oleh karena itu upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi.

Salah satu perusahaan yang dituntut untuk memiliki kinerja yang optimal dan terus mengevaluasi hasil kinerja karyawannya adalah Bank Sumsel Cabang Pembantu SKPD Kemang Indah Ogan Komering Ilir dimana para karyawan harus profesional dalam melaksanakan pekerjaannya dan juga bertanggung jawab. Dengan demikian akan memberikan pelayanan yang memuaskan kepada nasabah. Bank Sumsel Cabang Pembantu SKPD Kemang Indah Ogan Komering Ilir merupakan Badan Usaha Milik Daerah terbatas dan bergerak dalam bidang jasa keuangan perbankan. Pentingnya kinerja di dalam Bank Sumsel Cabang Pembantu SKPD Kemang Indah Ogan Komering Ilir untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan.

Menurut hasil wawancara beberapa karyawan kompetensi yang ada di Bank Sumsel Cabang Pembantu SKPD Kemang Indah Ogan Komering Ilir belum sesuai dengan standar perusahaan dilihat dari segi pendidikan pada umumnya karyawan pada bank bagian teller menggunakan pendidikan S1 bagian ekonomi, tetapi pada karyawan Bank Sumsel Cabang Pembantu SKPD Kemang Indah Ogan Komering Ilir bagian teller ada yang berlatar belakang pendidikan diluar ekonomi sehingga mengakibatkan teller mengalami keterbatasan mengetahui wawasan, keterampilan dan sikap yang tidak sesuai dengan standar perusahaan, pada umumnya bekerja pada bagian teller bank membutuhkan latar belakang pendidikan ekonomi untuk menunjang pekerjaan karena lulusan ekonomi akan lebih memahami pembukuan dan ilmu akuntansi juga sangat berguna ketika kita menjadi teller bank.

Selain kompetensi terdapat faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu komunikasi. Pada kenyataannya fungsi komunikasi sering diabaikan, hal ini sering menimbulkan terjadinya salah persepsi dalam komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan dalam instansi. Komunikasi dengan menjelaskan kepada para karyawan tentang apa yang harus dilakukan dan apa yang dapat memperbaiki kinerja”. Robbins (2013:146) menyatakan bahwa “komunikasi dengan memberi penjelasan kepada bawahan tentang apa yang harus dilakukan dapat meningkatkan kinerja”.

Pada sebuah organisasi khususnya Bank Sumsel Cabang Pembantu SKPD Kemang Indah Ogan Komering Ilir, proses komunikasi adalah proses yang pasti dan

selalu terjadi. Komunikasi merupakan sarana untuk mengadakan koordinasi antara berbagai sub bagian dalam organisasi. Dapat dikatakan sistem strategi komunikasi yang baik apabila telah terjadi hubungan atau interaksi dilakukan oleh dua orang atau lebih yang sifatnya saling menguntungkan. Sistem komunikasi di Bank Sumsel Cabang Pembantu SKPD Kemang Indah Ogan Komering Ilir, bahwa komunikasi didalam perusahaan belum berjalan secara maksimal. Setelah melakukan wawancara singkat dengan beberapa karyawan di Bank Sumsel Cabang Pembantu SKPD Kemang Indah Ogan Komering Ilir tersebut, ditemukan bahwa terdapat masalah komunikasi dalam perusahaan tersebut. Dijelaskan bahwa kegiatan *briefing* yang diadakan di Bank Sumsel Cabang Pembantu SKPD Kemang Indah Ogan Komering Ilir dalam waktu satu bulan sekali, ini membuat komunikasi antar karyawan dan pimpinan mengalami penurunan, pada umumnya *briefing* pada bank dilakukan seminggu sekali karena kegiatan komunikasi secara tatap muka antara para karyawan dan atasannya ini mampu meningkatkan kinerja, dengan melakukan *briefing* maka permasalahan yang terjadi bisa dicari solusi dan jalan keluar agar permasalahan dapat diselesaikan dengan baik, hal ini yang membuat komunikasi antar karyawan dan atasan pada Bank Sumsel Cabang Pembantu SKPD Kemang Indah Ogan Komering Ilir tidak berjalan lancar karena kurangnya komunikasi yang terjadi . Fenomena ini sangat penting karena jika terus dibiarkan maka akan mengganggu kinerja karyawan yang juga berakibat pada kinerja perusahaan menurun . Untuk meningkatkan kinerja karyawan, Bank Sumsel Cabang Pembantu SKPD Kemang Indah Ogan Komering Ilir

pun berusaha meningkatkan komunikasi dengan cara pendekatan atasan kepada bawahan untuk mengarahkan tugas mereka masing-masing dan melakukan kegiatan *briefing* minimal satu minggu sekali. Peningkatan komunikasi ini pun diharapkan dapat meningkatkan komitmen kerja karena komunikasi yang baik, maka dapat berdampak positif terhadap komitmen perusahaan dan kinerja karyawan.

Dalam perusahaan khususnya dibidang perbankan, insentif dipandang sebagai salah satu unsur yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Bank Sumsel merupakan perusahaan yang besar memiliki banyak karyawan. Namun dari hasil diskusi dan tanya jawab dengan beberapa karyawan Bank Sumsel Cabang Pembantu SKPD Kemang Indah, Ogan Komering Ilir diperoleh fakta bahwa sebagian karyawan mengeluhkan insentif yang mereka terima belum cukup sangat kurang untuk memenuhi kebutuhan. Bank Sumsel Cabang Pembantu SKPD Kemang Indah Ogan Komering Ilir memberikan insentif kepada karyawan berdasarkan pendapatan bank setiap periodenya, dikarenakan gangguan pada ekonomi yang disebabkan pandemi COVID-19 mendorong kepanikan publik mengenai sistem perbankan dalam situasi tersebut masyarakat secara besar-besaran menarik dananya dari bank dalam skala besar. Oleh sebab itu insentif yang dikeluarkan bank menurun, hal ini membuat para karyawan merasa kecewa atas peraturan yang dibuat oleh bank Bank Sumsel Cabang Pembantu SKPD Kemang Indah Ogan Komering Ilir. Dari masalah tersebut, Insentif merupakan faktor yang harus diperhatikan serius oleh manajemen perusahaan. Apabila insentif yang diberikan perusahaan tidak berjalan dengan baik, perusahaan

bisa kehilangan karyawan yang memiliki kinerja bagus, dan perusahaan harus mengeluarkan biaya lagi untuk recruitmen karyawan. Akan ada dua kemungkinan yang muncul dari recruitme ini. Pertama, Bank Sumsel Cabang Pembantu SKPD Kemang Indah Ogan Komering Ilir berhasil mendapatkan karyawan yang berkompeten, kedua Bank Sumsel Cabang Pembantu SKPD Kemang Indah Ogan Komering Ilir justru gagal untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten seperti yang diharapkan. Jika kemungkinan kedua yang muncul, maka sudah dipastikan Bank Sumsel Cabang Pembantu SKPD Kemang Indah Ogaan Komering Ilir akan mengalami kerugian karena tidak dapat berkompetisi di bidang SDM. Sebaliknya, jika program insentif dirasa cukup adil dan kompetitif, maka Bank Sumsel Cabang Pembantu SKPD Kemang Indah Ogan Komering Ilir akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, dan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Ogan Komering Ilir, dengan judul “PENGARUH KOMPETENSI, KOMUNIKASI DAN INSENTIF TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANK SUMSEL BABEL CABANG PEMBANTU SKPD KEMANG INDAH OGAN KOMERING ILIR”

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka pemasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi, komunikasi dan insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu SKPD Kemang Indah Ogan Komering Ilir?
2. Apakah terdapat pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu SKPD Kemang Indah Ogan Komering Ilir?
3. Apakah terdapat pengaruh komunikasi secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu SKPD Kemang Indah Ogan Komering Ilir?
4. Apakah terdapat pengaruh Insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu SKPD Kemang Indah Ogan Komering Ilir?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi, komunikasi serta insentif secara simultan terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu SKPD Kemang Indah.Ogan Komering Ilir
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu SKPD Kemang Indah Ogan Komering Ilir.

3. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu SKPD Kemang Indah Ogan Komerring Ilir.
4. Untuk mengetahui pengaruh insentif secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu SKPD Kemang Indah. Ogan Komerring Ilir.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Penulis**

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk mengukur dan mengetahui sejauh mana ilmu yang diperoleh khususnya mata kuliah MSDM dapat diserap dan diterapkan dalam sebuah kasus nyata mengenai Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Insentif Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

##### **2. Bagi Perusahaan**

Sebagai bahan informasi dan masukan pada Bank Sumsel Babel Cabang Pembantu SKPD Kemanag Indah dalam rangka meningkatkan semangat dan kinerja karyawannya.

##### **3. Bagi Almamater**

Menambah referensi dan bahan bacaan bagi mahasiswa yang sedang melakukan penelitian untuk dijadikan bahan pertimbangan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Sanusi, 2011, *Variabel Penelitian* . Pustaka Pelajar : Yogyakarta
- Bachrun, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara: Jakarta
- Boyatzis , 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta
- Deddy. Mulyana., 2014, *Komunikasi perusahaan*, Cetakan empat Penerbit Reneka jaya, Jakarta.
- Dwi Priyatno,2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Donnelly, Gibson, Ivancevich, , 2011, *Kinerja karyawan* , Edisi Kesepuluh, PT Indeks, Kelompok Gramedia: Jakarta
- Gorda, 2011. *Insentif kerja, Langkah Efektif dan Evaluasi Kerja*, PT Intermedia Personalia Utama: Jakarta.
- Hafifah Nasution (2012) *Hubungan antara kompetensi dan insentif kerja terhadap kinerja karyawan pada UKM Bembie Digital Printing Surabaya*, Universitas Katholik Widya Mandala, Surabaya.
- Hasibuan, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Hasibuan, 2016, Enam dimensi *Administrasi Public*, Gava Media: Jogjakarta.
- Kuncoro, 2013. *Manajemen Sumber Daya* . Jakarta : PT RajaGrafindo Persada. Cetakan Pertama
- Lasswell, 2013, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit :CV.ALFABETA: Bandung.
- Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Marwansyah, 2012, *Manajemen Personalia*. Jakarta : Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan
- Michael Zwell, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Group, Kencana Prenada Media: Jakarta



- Moehersono, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Wodpress.
- Nawawi, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Palan, 2014, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia* . STIA LAN: Jakarta.
- Purwanto, 2011, *Kemampuan Manajerial* , Erlangga: Jakarta
- Rahayu rizki, 2014, *Pengaruh pengalaman kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Sampoerna Tbk*, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Robbins, 2013, *Komptensi dan pendekatan Tanskultural*. Cetakan 1 EGC :Jakarta
- Sagala, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*, Prenada Media Group : Bandung
- Sarwoto, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, CAPS: Bandung.
- Siagian, 2013, *Hubungan Insentif Kerja Terhadap Kinerja*, Jurnal Sumber Daya Manusia, Edisi 2 Vol 2: Jakarta.
- Spencer, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta : Bandung
- Sukma, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. SalembaEmpat : Jakarta
- Suorihatiningrum, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Muri Kencana: Jakarta.
- Suparno, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE: Yogyakarta.
- Terry. Ranupandojo, Husnan, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya : Bandung
- Wibowo, 2012, *Metodelogi Penelitian Bisnis* , BPFE: Jogjakarta.
- Yuwono. G.B, Tata Iryanto, *Pedoman Umum Pembentukan Istilah*, Dilengkapi Dengan Pedoman Umum Ejaan Bahasa Indonesia Yang Disempurnakan, Penerbit Indah: Surabaya (tanpa tahun terbit).